



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

SOSIAALINEN IDENTITEETTI TYÖYHTEISÖN SOSIAALISEN TUEN LÄHTEENÄ JA SEURAUKSENA

– pitkittäistutkimus organisaatiomuutoksesta

Matti Pekka Hassinen

Helsingin yliopisto
Valtiotieteellinen tiedekunta
Sosiaalitieteiden laitos
Sosiaalipsykologia
Pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2019



Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos/Institution– Department Sosiaalitieteiden laitos
Tekijä/Författare – Author Matti Pekka Hassinen		
Työn nimi / Arbetets titel – Title Sosiaalinen identiteetti työyhteisön sosiaalisen tuen lähteenä ja seurauksena – pitkäaistutkimus organisaatiomuutoksesta		
Oppiaine / Läroämne – Subject Sosiaalipsykologia		
Työn laji/Arbetets art – Level Pro gradu	Aika/Datum – Month and year Huhtikuu 2019	Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages 94 + 6
<p>Tiivistelmä/Referat – Abstract</p> <p>Tässä tutkielmassa tarkastellaan sitä, kuinka sosiaalinen identiteetti toimii työyhteisön sosiaalisen tuen lähteenä ja seurauksena organisaatiomuutostilanteissa. Sosiaalista tukea annetaan ja vastaanotetaan aina vuorovaikutustilanteissa, joten yksilöiden ryhmäjäsenyydet vaikuttavat sekä tarjotun sosiaalisen tuen määrään että siihen, kuinka tarjottu tuki tulkitaan. Sosiaalisen identiteetin näkökulman mukaan sisäistetyn ryhmäjäsenyydet ja näiden jäsenyyksien merkitys vaikuttavat siihen, kuinka yksilö määrittelee itsensä ja muut. Nämä ryhmäjäsenyydet vaikuttavat asenteisiin ja käyttäytymiseen, mutta vain jos yksilö on samastunut sisäryhmäänsä ja tämä ryhmäjäsenyys on tilanteessa korostunut. Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää, kuinka samastuminen työryhmään, organisaatioon ja ammattiryhmään vaikuttaa havaittuun työyhteisön sosiaaliseen tukeen ja, kuinka työyhteisön sosiaalinen tuki taas osaltaan vaikuttaa näihin eri kohteisiin samastumiseen. Lisäksi tavoitteena on tarkastella sitä, kuinka organisaatiomuutos vaikuttaa tähän samastumisen ja sosiaalisen tuen väliseen suhteeseen.</p> <p>Tutkimuksen aineisto on kerätty osana laajempaa tutkimushanketta, joka tarkasteli Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen fuusiota henkilöstön näkökulmasta. Aineisto on kerätty sähköisellä kyselylomakkeella vuosina 2012–2014 kolmena eri ajankohtana: ensimmäiseen kyselyyn vastasi 3694 henkilöä, toiseen 2573 ja kolmanteen 2652 henkilöä. Tässä tutkielmassa tarkastellaan kahden ensimmäisen kyselyn aikana kerättyä aineistoa, joista ensimmäinen kerättiin ennen fuusiota ja toinen yhdeksän kuukautta fuusion jälkeen. Aineistoa tarkastellaan poikkileikkausasetelmana ennen ja jälkeen fuusion, erityisesti hierarkkisella regressioanalyysillä ja pitkäaistutkimuksessa regressioanalyysin lisäksi myös rakenneyhtälömallilla. Lisäksi aineiston rakennetta tarkastellaan konfirmatorisella faktorianalyysillä ja muuttujien välisiä suhteita Pearsonin korrelaatioanalyysillä sekä niiden muutosta kahden riippuvan otoksen t-testillä.</p> <p>Sekä fuusiota edeltävän että sen jälkeisen vaiheen poikkileikkausasetelmassa työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastuminen ovat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työyhteisön sosiaaliseen tukeen. Työyhteisöön ja ammattiryhmään samastuminen ovat positiivisessa yhteydessä työyhteisön sosiaaliseen tukeen, kun taas organisaatioon samastumisen yhteys on negatiivinen. Työyhteisöön samastumisen vaikutusosuus on samastumisen kohteista suurin. Pitkäaistutkimuksessa ainoastaan ammattiryhmään samastumisen on tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä työyhteisön sosiaaliseen tukeen, kun työyhteisöön samastuminen on vain melkein merkitsevässä yhteydessä ja organisaatioon samastumisella ei ole yhteyttä sosiaaliseen tukeen. Yhteyksien suuruudet ovat pitkäaistutkimuksessa pieniä. Oletettavaa on, että sosiaalisen tuen ja samastumisen välillä on kaksisuuntainen vaikutussuhde, mutta tämän tutkimuksen osalta tämä yhteys on merkitsevä vain ammattiryhmään samastumisen osalta, kun fuusiota edeltävän samastuminen on vakioitu.</p> <p>Tämä tutkielma lisää ymmärrystä siitä, kuinka sosiaalinen samastuminen ja ryhmäjäsenyydet vaikuttavat sosiaaliseen tukeen ja päinvastoin erityisesti organisaatiomuutostilanteissa. Fuusion takia aiempia organisaatioita ei enää ole ja tämä muuttaa myös työryhmiä. Nämä muutokset aiheuttavat henkilöstölle stressiä ja heikentävät heidän samastumistaan. Fuusiota suunniteltaessa on siis olennaista ottaa huomioon myös henkilön näkökulma. Sosiaalinen tuki voi vähentää organisaatiomuutoksen aiheuttamia haittoja sekä lisätä kokemusta siitä, että yksilö kuuluu organisaatioonsa. Fuusion jälkeen onkin tärkeää saada henkilöstön jäsenet samastumaan työyhteisöönsä sekä ammattiryhmäänsä, mikä mahdollistaa tehokkaan sosiaalisen tuen tarjoamisen ja vastaanottamisen.</p>		
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Sosiaalinen tuki Sosiaalinen identiteetti Samastuminen Organisaatiomuutos Sosiaalisen identiteetin teoria Itsekategorisoinnin teoria		

Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	SOSIAALISEN IDENTITEETIN LÄHESTYMISTAPA	5
2.1	Sosiaalisen identiteetin teoria	6
2.2	Itsekategorisoinnin teoria	7
3	SOSIAALINEN SAMASTUMINEN	10
3.1	Samastuminen työyhteisöön	13
3.2	Samastuminen organisaatioon	15
3.3	Samastuminen ammattiryhmään	16
4	TYÖYHTEISÖN SOSIAALINEN TUKI	19
4.1	Sosiaalisen tuen tausta ja seuraukset	20
4.2	Sosiaalisen identiteetti sosiaalisen tuen lähteenä	23
4.3	Sosiaalisen identiteetti sosiaalisen tuen seurauksena	27
5	ORGANISAATIOMUUTOSKONTEKSTI	31
6	TUTKIMUSHYPOTEESEIT	35
7	MENETELMÄT	37
7.1	Aineisto	39
7.2	Mittarit ja taustamuuttujat	41
7.3	Summamuuttujat ja konfirmatorinen faktorianalyysi	43
8	TULOKSET	46
8.1	Alustavat tarkastelut	46
8.1.1	Kuvailevat tunnusluvut	46
8.1.2	Aineiston soveltuvuus analyysimenetelmiin	47
8.2	Ennen fuusiota, T1	52
8.3	Fuusion jälkeen, T2	54
8.4	Pitkittäisasetelma	56
8.4.1	Kahden riippuvan otoksen <i>t</i> -testi	57
8.4.2	Hierarkkinen regressioanalyysi	58
8.4.3	Rakenneyhtälömalli	61
8.5	Tulosten yhteenveto	63
9	POHDINTA	64
9.1	Johtopäätökset	64
9.1.1	Erot poikkileikkaus- ja pitkittäisanalyysin tuloksissa	67
9.1.2	Organisaatiomuutos, useat samastumisen kohteet sekä normit	69
9.2	Tutkimuksen rajoitteet ja ansiot	73
9.3	Käytännön sovellukset ja jatkotutkimusaiheet	77
9.4	Lopuksi	80
	Lähteet	82
	Liitteet	95
	Liite 1 Kyselylomake soveltuvien osin	95
	Liite 2 Muuttujien Spearman-järjestyskorrelaatiot	97
	Liite 3 Regressioanalyysit ilman taustamuuttujia	98
	Liite 4 Muuttujien yhteisvaihtelu pitkittäisanalyysissa	99
	Liite 5 Havaittujen muuttujien malli	100

Lyhenteet

CFA – *confirmatory factor analysis*, konfirmatorinen faktorianalyysi

CFI – *comparative fit index*

OI – *organisational identification*, organisaatioon samastuminen

POS – *perceived organizational support*, koettu organisaation tuki

RMSEA – *root mean square error of approximation*

SCT – *self-categorisation theory*, itsekategorisoinnin teoria

SEM – *structural equation model/-ing*, rakenneyhtälömalli/ -mallinnus

SIA – *social identity approach*, sosiaalisen identiteetin lähestymistapa

SIT – *social identity theory*, sosiaalisen identiteetin teoria

T1 – kysely ennen fuusiota

T2 – kysely fuusion jälkeen

TLI – *Tucker-Lewis index*

1 JOHDANTO

Toisten ihmisten läsnäolo on aina auttanut ihmisiä pääsemään ylitse suurista mullistuksista sekä kriiseistä, ja sama pätee myös työpaikalla tapahtuviin muutoksiin. Työ on yksi tärkeimmistä identiteetin lähteistä, ja työttömyyden tai työn muuttumisen uhka altistaakin työntekijän stressin lisäksi identiteetikriisille. Näissä kriisitilanteissa ihmiset kuitenkin tukeutuvat toisiinsa, milloin perheeseen, esimieheen, työtovereihin tai jopa tuntemattomiin, mikä osaltaan auttaa meitä suojatumaan fyysiseltä sekä psyykkiseltä kuormalta. Sosiaalinen tuki on laajasti tiedostettu resurssi elämän muutosten äärellä (Taylor, 2011) ja se onkin tärkeä tekijä yksilön terveyden sekä laajemman hyvinvoinnin kannalta (Haslam, S. A., Jetten, Postmes, & Haslam, C., 2009), minkä takia tutkijat ovat kiinnostuneet tarkastelemaan sosiaalisen tuen mekanismeja myös työpaikalla.

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja yleisesti nähdään, että viime vuosikymmenten aikana muutos on ollut nopeampaa kuin koskaan aikaisemmin. Teknologian kehitys on muuttanut – ja tulee vielä pitkään muuttamaan – työelämää kokonaisvaltaisesti, mikä vaikuttaa myös työn perustavanlaatuisiin ominaisuuksiin kuten liittymistarpeeseen, johtamiseen sekä merkityksellisyyteen. Etätyö tulee entisestään lisääntymään, organisaatioiden hierarkioita madalletaan, ja työssä pyritään ketteryyteen ja innovatiivisuuteen mutta myös merkityksellisyyteen ja viihtymiseen. Kuitenkin työelämän paineet ovat lisääntyneet ja työstressi on heikentänyt hyvinvointia. Suomessa jopa neljännes työntekijöistä kokee työstressiä (Työterveyslaitos, n.d.). Psyykkisten oireiden kokeminen on lisääntynyt Suomessa vuodesta 2009, ja vuonna 2012 yli puolet työntekijöistä oli kokenut jotain psyykkistä oiretta töissään. Sosiaali- ja terveysalalla oireilleita oli jopa 61 prosenttia. (Kauppinen ym., 2013.) On kuitenkin havaittu, että organisaatioon ja työyhteisöön samastuminen voivat vähentää näitä muuttuneen työelämän haittapuolia (Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999). Kun yhteiskunta ja organisaatiot ovat jatkuvassa myllerryksessä, muuttuvat yksilön ja organisaation väliset suhteet yhä hatarammiksi. Kun nämä perinteiset vakauden tuojat ovat muutoksessa, kaipaavat yksilöt yhä enemmän työperäistä samastumista. (Van Dick, 2004.)

Koska työelämän vaatimukset kasvavat ja rakenteet ovat jatkuvassa muutoksessa, on työntekijälle erityisen tärkeää, että hän saa työtovereiltaan, esimiehiltään ja ylimmältä johdolta mahdollisimman hyvin tukea suoriutuakseen haasteista. Työn aiheuttama stressi

ei tunnu niin musertavalta, jos sen pystyy jakamaan kollegoiden kanssa, ja vaikka työn vaatimukset ovatkin kasvaneet ja stressin määrä lisääntynyt, näiden haasteiden ratkaisu löytynee työyhteisöstä ja sen tarjoamasta tuesta. Valtion innovaatiokeskus Tekesin tilaaman MEADOW-tutkimuksen mukaan suomalaisista työntekijöistä 64 prosenttia kokee saavansa työtovereiltaan sosiaalista tukea aina tarvittaessa, kun vain yksi prosentti kokee, ettei saa koskaan tukea (Minkkinen, Aho, & Mäkiäho, 2013).

Yksilön samastuminen työpaikkaansa, työyhteisöönsä ja ammattiinsa lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta työtovereiden kanssa. Sen takia ei ole yhdentekevää, kuinka uudet työntekijät saadaan liitettyä osaksi työyhteisöä tai kuinka organisaatiota kohdanneiden muutosten jälkeen työyhteisö saadaan taas työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen. Yhteenkuuluvuuden tunne työntekijöiden välillä voi toimia puskurina työyhteisöä koskevien haasteiden aikana. Tätä yhteenkuuluvuutta voidaan nimittää myös jaetuksi sosiaalisiksi identiteetiksi. Sosiaalisella identiteetillä tarkoitetaan kokemusta siitä, että yksilö kokee kuuluvansa ryhmään, ja että hänen oma identiteettinsä koostuu osittain niiden ryhmien jäsenyyksistä, joita hän pitää itselleen merkityksellisinä (Tajfel, 1972). Jaettu sosiaalinen identiteetti on yhteydessä moniin työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiin tekijöihin, kuten alhaisempaan stressiin ja masennukseen, elämän- ja työtyytyväisyyteen sekä sosiaaliseen tukeen (mm. Haslam, C., Jetten, Cruwys, Dingle, & Haslam, S. A., 2018; ks. meta-analyysi Steffens, Haslam, Schuh, Jetten, & van Dick, 2017). Sosiaalisen tuen saamisen mahdollisuus onkin yksi tärkeimmistä jaetun sosiaalisen identiteetin hyödyistä (Haslam, Reicher, & Levine, 2012). 2010-luvun aikana on tehty yhä enenevässä määrin tutkimusta siitä, kuinka sosiaalisen tuen merkitys ja vaikuttavuus riippuvat siitä, kuinka yksilö on psykologisesti yhteydessä muihin ja siitä jakaako yksilö sosiaalisen identiteetin itselleen merkityksellisten ryhmien kanssa (Butler, McKimmie, & Haslam, 2018).

Useassa tutkimuksessa on osoitettu, että työhön liittyvät samastumisen kohteet ovat yhteydessä parempaan hyvinvointiin työpaikoilla, mutta myös työelämän ulkopuolella (ks. Riketta & van Dick, 2005). Sosiaalinen tuki on usein nähty välittävänä tekijänä samastumisen ja hyvinvoinnin välillä. Työyhteisön sosiaalisen tuen merkitys kuitenkin korostuu organisaatiota kohtaavien haasteiden edessä, joten ei ole yhdentekevää, kuinka työntekijät samastuvat työyhteisöönsä tai organisaatioonsa fuusion aikana ja sen jälkeen. Sosiaalinen tuki voi auttaa uuden, yhdistyneen yrityksen alkutaipaleella merkittävästi.

Organisaatiot tarjoavat erinomaisen kontekstin sosiaalisen identiteetin tarkasteluun, sillä ne ovat itsessään rakenteellisia ryhmiä, jotka sijaitsevat monimuotoisissa ryhmien välisen suhteiden verkostoissa. Ihmiset saavat osan identiteetistään ja itsetuntemuksestaan työorganisaatiostaan ja -ryhmistään. Ammatti-identiteetti tai organisaatioidentiteetti voidaan kokea jopa tärkeämpänä kuin sukupuoli, ikä, etnisyyden tai kansallisuus. Työkaverien kanssa saatetaan viettää jopa enemmän aikaa kuin oman perheen kanssa. Vasta 2000-luvun alussa tutkijat ovat ruvenneet systemaattisesti tarkastelemaan organisaatioissa olevia ilmiöitä sosiaalisen identiteetin näkökulmasta. Aiemmin vallalla ovat olleet sosiaalisten kategorioiden muodostaminen, ryhmien väliset suhteet (esim. stereotypiat), kategorisointiprosessit, sosiaalinen vaikutus ja sosiaaliset normit. Ashforth ja Mael (1989) olivat ensimmäisiä, jotka esittelivät sosiaalisen identiteetin teorian organisaatiopsykologian kontekstissa. (Hogg & Terry, 2001, s. 1–2.) Tämä tutkimus on osa tätä organisaatiopsykologian sosiaalisen identiteetin lähestymistavan alahaaraa, joka on viime vuosikymmenten aikana jatkuvasti laajentunut.

Useimmat organisaatiomuutokset lisäävät henkilöstön stressiä ja epävarmuutta, mutta erityisesti fuusioilla on useita negatiivisia vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin, sillä muutoksen suuruusluokan takia työntekijät joutuvat mahdollisesti hylkäämään vanhan merkityksellisen identiteettinsä ja olemaan uskollisia ja kuuliaisia uudelle, vastikään muodostuneelle organisaatiolle (Amiot, Terry, & Callan, 2007). Suurin osa fuusioista epäonnistuu sekä taloudellisesti että muuten, ja näin ollen on otettava huomioon ihmisten vaikutus fuusion onnistumiseksi (Amiot ym., 2007; Seo & Hill, 2005).

Useat tutkijat (mm. van Dick & Haslam, S. A., 2012; Ullrich & van Dick, 2007; Haslam, C., Jetten, Cruwys, Dingle & Haslam, S. A., 2018) ovat todenneet, että sosiaalisen samastumisen ja sosiaalisen tuen välistä yhteyttä organisaatiokontekstissa tulisi tarkastella aiempaa yksityiskohtaisemmin, ja tämä pro gradu -tutkielma vastaa osaltaan tähän tarpeeseen.

Tässä tutkimuksessa paneudutaan siis sosiaalisen identiteetin merkitykseen työyhteisön sosiaalisen tuen kannalta sekä työyhteisön sosiaalisen tuen merkitykseen sosiaalisen identiteetin kannalta. Kontekstina on organisaatiomuutos. Kuinka samastuminen työpaikalla vaikuttaa koettuun työyhteisön sosiaaliseen tukeen? Entä lisääkö koettu sosiaalinen tuki taas osaltaan samastumista? Kuinka nämä muuttuvat organisaatiomuutoksen aikana?

Tutkielma koostuu kolmesta osiosta. Ensimmäisessä osiossa esittelen tutkimuksen teoreettisen taustan ja asetan tämän tutkimuksen osaksi sosiaalisen identiteetin lähestymistavan viitekehystä. Lisäksi avaan tutkimuksen kannalta tärkeimmät käsitteet ja esittelen relevantin aiemman tutkimuksen, jonka pohjalta esittelen tutkimushypoteesit. Toisessa osiossa esittelen käytettävän aineiston ja tutkimusmenetelmät, jonka jälkeen esittelen tehdyt tilastolliset analyysit ja tutkimuksen tulokset. Pitkittäistutkimus antaa harvinaisen mahdollisuuden tarkastella myös ilmiöiden välisiä kausaalisuhteita pelkkää poikkileikkaustutkimusta paremmin. Viimeisessä osiossa pohdin tutkimuksen tulosten merkitystä aiemman tutkimuksen valossa ja esittelen tekemäni loppupäätelmät sekä jatkotutkimusmahdollisuudet.

2 SOSIAALISEN IDENTITEETIN LÄHESTYMISTAPA

Perinteisesti psykologiset teoriat organisaatiokäyttäytymisestä ovat nähneet tutkimuksen keskeisenä yksikkönä yksilön, kun ryhmä on jäänyt lähinnä kontekstuaaliseksi tekijäksi, joka osaltaan vaikuttaa yksilöön (Haslam, 2004, s. 17). Ryhmä on olennainen osa yksilön psykologiaa (Turner & Haslam, 2001). Ryhmäjäsentyys määrittelee sen, kuinka yksilö havaitsee muut organisaation jäsenet sekä sen, kuinka tämä on heidän kanssaan vuoro-vaikutuksessa (mts. 25–26). Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa (*social identity approach*, SIA) tarkastelee juuri tätä ryhmän merkitystä, ja näin ollen se toimiikin tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä. Organisaatiokäyttäytyminen (*organisational behaviour*) tapahtuu pääosin ryhmissä, ja organisaatiot myös itsessään ovat sosiaalipsykologisessa mielessä ryhmiä, joten näin ollen sosiaalisen identiteetin lähestymistapa on sopiva näkökulma organisaatioissa tapahtuvien ilmiöiden tarkasteluun (van Knippenberg, 2000).

Tajfel esitteli jo vuonna 1972 sosiaalisen identiteetin käsitteen, jolla hän viittasi siihen yksilön minuuden osaan, joka määräytyy ryhmäjäsentyyksien perusteella: ”Se on minuus, johon liittyy tietoisuus kuulumisesta tiettyyn sosiaaliseen ryhmään ja tämän kuulumisen tärkeydestä ja merkityksestä” (Tajfel, 1972, s. 292; käännös M. Ahokas teoksessa Haslam, Reicher, & Platow, 2012, s. 70). Sosiaalinen identiteetti sitoo ihmisen tiettyyn sukuun, kansaan, organisaatioon ja muihin vastaaviin ryhmiin (Haslam ym., 2012b, s. 72). Sosiaalinen identiteetti kuvaa siis yksilöiden tunnetta sisäistämästään ryhmän jäsenyydestä ja tämän jäsenyyden tärkeydestä.

Sosiaaliset kategoriat ovat epäjatkuvia sosiaalisen maailman jakoja eri luokkiin tai kategorioihin (Tajfel, 1972). Sosiaalinen samastuminen viittaa siihen prosessiin, jossa yksilö sijoittaa itsensä tai toisen henkilön sosiaalisten kategorioiden järjestelmään tai mihin vain sosiaaliseen kategoriaan, jolla yksilö määrittelee itsensä tai muut. Nämä sosiaaliset samastumiset, joilla henkilö itsensä määrittelee, muodostavat hänen sosiaalinen identiteettinsä. Sosiaaliset kategoriat määrittelevät yksilön, sillä ne ilmaisevat ne ryhmät ja kategoriat, joihin hän kuuluu ja ei kuulu. Ne siis samanaikaisesti määrittelevät kuka yksilö on ja kuka hän ei ole. (Turner, 1982, s. 17–18.)

Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa on yhtenäinen teoreettinen näkökulma minäkuvan ja ryhmäkäyttäytymisen välisestä suhteesta, joka kuitenkin koostuu useista, toisiaan

täydentävistä osista, joista kaksi tärkeintä ovat sosiaalisen identiteetin teoria (Tajfel & Turner, 1979) sekä itsekategorisoinnin teoria (Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987). Vaikka itsekategorisoinnin teoria pohjautuukin sosiaalisen identiteetin teoriaan, ovat nämä ovat toisistaan erillisiä, vaikkakin toisiaan täydentäviä ja osittain päällekkäisiä (Hogg & Terry, 2001, s. 2). Esittelen seuraavissa alaluvuissa nämä teoriat laajemmin.

2.1 Sosiaalisen identiteetin teoria

Sosiaalisen identiteetin teorian (*social identity theory*, SIT) perustana toimii Tajfelin ja kollegoiden 1970-luvulla suorittama minimaalisten ryhmien koesarja (ks. Tajfel, Billig, Bundy, & Flament, 1971). Kokeissa osallistujat jaettiin ryhmiin sattumanvaraisin perustein, joka jälkeen heidän oli jaettava pisteitä (ts. rahaa) oman tai toisen ryhmän jäsenille. Kokeiden merkittävä piirre oli se, että ne rajasivat pois monia tekijöitä, joilla oli aiemmin selitetty ryhmäkäyttäytymistä, kuten yhteistyöhistoria tai toisesta pitäminen. Kokeiden ansiosta tutkijat päättelivät, että ryhmäkäyttäytymisen ja sisäryhmän suosimisen vaatimuksena oli ainoastaan ryhmään kuuluminen. (Haslam ym., 2012b, s. 75–76; Reicher, Haslam, & Spears, 2010; Turner, 1982.) Tutkimuksen tulokset ovat saaneet tukea useista muista tutkimuksista (ks. Oakes, Haslam, & Turner, 1994). Lisäksi on havaittu, että tekijät, jotka korostavat näiden kategorioiden välisiä eroja, aiheuttavat sisäryhmän suosimista, kun taas ne tekijät, jotka hämärtävät eroja kategorioiden välillä (esimerkiksi ylemmän tason kategorian olemassaolo) vähentävät tätä suosimistaipumusta (Turner ym., 1987).

Tajfel (1972) arveli, että sosiaalinen kategorisointi mahdollistaa sosiaalisen ympäristön rakentamisen niin, että se ohjaa käytöstä. Lisäksi se tarjoaa vertailukohdan yksilölle, jotta tämä pystyy määrittelemään oman paikkansa yhteiskunnassa. Ryhmäjäsenyydet ovat tärkeitä itsemäärittelyn kannalta, koska ihminen pyrkii arvioimaan itseään positiivisesti. Ihminen pyrkii siis positiiviseen sosiaaliseen identiteettiin. (Mt.)

Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan osa yksilön identiteetistä juontaa juurensa ryhmäkuuluvuuksista; yksilö on siis sisäistänyt ryhmänsä jäsenyyden (Ashforth & Mael, 1989; Tajfel, 1972). Sosiaaliset identiteetit ovat kuitenkin paljon muutakin kuin vain havaintoja itsestä, sillä niillä on myös emotionaalista merkitystä ja arvoa. Mikäli yksilö määrittelee itsensä ryhmän jäseneksi, on omanarvontunto kiinnitetty ryhmän ja sen muiden jäsenten

kohtaloon. Jos ryhmä kukoistaa, parantaa tämä yksilön itsetuntoa. Yksilö pystyy kuitenkin myös itse vaikuttamaan itsetuntoonsa myönteisesti panostamalla ryhmänsä kukoistamiseen. (Reicher ym., 2010.)

Sosiaalinen identiteetti saavutetaan vertailemalla omaa ryhmää muihin merkityksellisiin ryhmiin, ja positiivinen sosiaalinen identiteetti taas saavutetaan erottautumalla näistä muista ryhmistä positiivisesti omalle ryhmälle merkityksellisellä ulottuvuudella. Ulko-ryhmän diskriminointi ja sisäryhmän suosiminen ovat siis pohjimmiltaan sosiaalista kilpailua, jonka pyrkimyksenä on sisäryhmän positiivinen sosiaalinen identiteetti. (Tajfel & Turner, 1979.) Minimaalisten ryhmien kokeissa osallistujilla ei ollut muita erottautumisen mahdollisuuksia kuin sisäryhmän suosiminen, joten osallistujilla ei ollut muita vaihtoehtoja. Todellisessa maailmassa vertailukohtia on kuitenkin useita, joista voi valita oman ryhmän kannalta mieluisimman. Lisäksi on tärkeä huomata, että vertailu tapahtuu omalle ryhmälle merkityksellisellä ulottuvuudella, ja tämä voi olla myös *prososiaalista*, muita hyödyttävää käyttäytymistä. Ulkoryhmien syrjiminen ei siis ole automaattinen, yleismaailmallinen prosessi. (Reicher ym., 2010.)

Sosiaalisen identiteetin teorian merkitys on ollut erityisesti siinä, kuinka se selittää yksilöllisen ja sosiaalisen välisiä yhteyksiä sekä sosiokulttuuristen tekijöiden vaikutuksen yksilön käyttäytymiseen. Lisäksi teoria on lisännyt minuuden määrittelyyn sosiaalisten kategorioiden ulottuvuuden – minuus ei ole vain yksilöllinen, vakaa kokonaisuus, vaan myös sosiaalinen ja kontekstiin sidottu. (Mt.)

2.2 Itsekategorisoinnin teoria

Itsekategorisoinnin teoria (*self-categorisation theory*, SCT) laajentaa sosiaalisen identiteetin tutkimusta pelkistä ryhmien välisistä suhteista ryhmäkäyttäytymiseen yleisemmin. SCT:n on tarkoitus selittää, kuinka yksilöiden on mahdollista ylipäänsä toimia ryhmänä (Turner ym., 1987). Turnerin (1982) mukaan sosiaalinen identiteetti on minäkuvan (*self-concept*) osajärjestelmä. Minäkuva on oletettu kognitiivinen rakenne, joka toimii välittäjänä sosiaalisen ympäristön ja sosiaalisen käyttäytymisen välillä tiettyjen olosuhteiden vallitessa. Sosiaalinen identiteetti *kytkeytyy päälle* tietyissä tilanteissa, jolloin sen avulla tarkastellaan ja selitetään sosiaalisia ärsykeitä, ja se tarjoaa pohjan käyttäytymisen säännöstelyyn. Näin ollen ”sosiaalinen identiteetti on kognitiivinen mekanismi, joka

tekee ryhmäkäyttäytymisen mahdolliseksi” (Turner, 1982, s. 21). Itsekategorisoinnin teorian mukaan ryhmäkäyttäytymiseen riittää jo se, että yksilöt itse kategorisoivat itsensä ryhmän jäseniksi ja määrittelevät itsensä tämän sosiaalisen identiteetin mukaisesti. Tärkeää on siis kognitiivinen prosessi, ei kiintymys tai henkilökohtainen hyöty. (Mt.)

Turnerin (1982) mukaan minuus on aina määritelty sosiaalisissa suhteissa (ts. vertailun avulla), mutta se voi esiintyä eri abstraktion tasoilla. Yksilö voi siis määritellä itsensä joko yksilöllisellä tasolla, korostamalla erojaan muihin yksilöihin tai ryhmätasolla, korostamalla ryhmien välisiä eroja. Edellinen vastaa yksilöllistä identiteettiä ja jälkimmäinen sosiaalista identiteettiä. Näiden lisäksi yksilö voi määritellä itsensä vielä korkeammalla abstraktion tasolla esimerkiksi ihmiseksi tai elolliseksi. (Turner, 1982; Turner ym., 1987, s. 42–67.) Minuuden eri puolien (yksilöllinen tai sosiaalinen) tilannekohtainen korostuneisuus¹ voi muuttaa vertailukohdetta oleellisesti, mikä taas voi muuttaa yksilön käyttäytymistä ja syitä tämän takana. Yksilö siis voi käyttäytyä samoissa tilanteissa aivan eri tavoin riippuen siitä, mikä minuuden osa on korostunut. (Tajfel & Turner, 1986.) Identiteetin korostuneisuus tarkoittaa sitä, että se on tilanteeseen sopiva ja subjektiivisesti tärkeä.

Itsensä kategorisointi saa aikaan *depersonalisaatioprosessin*. Tällä viitataan siihen ryhmäkäyttäytymisen psykologiseen perusprosessiin, jonka takia ryhmän yksittäinen jäsen nähdään samanlaisena kuin muut ryhmäläiset, mutta erilaisena kuin jonkin toisen ryhmän jäsenet. Lisäksi yksittäiseen ryhmän jäseneen liitetään sellaisia ominaisuuksia, jotka liitetään myös kyseiseen ryhmään yleensäkin. Toisin sanoen muut stereotypioitaan heidän ryhmäjäsenyyksiensä kautta. SCT:n mukaan ihmiset stereotypioivat myös itsensä, eli näkevät itsensä enemmän esimerkkeinä edustamastaan sosiaalisesta kategoriasta kuin uniikkeina yksilöinä. Teorian mukaan ryhmäkäyttäytyminen siis vaihtaa edellisessä kappaleessa mainittua abstraktion tasoa niin, että yksilöllinen identiteetti hämärtyy ja minuus nähdään osana ryhmän sosiaalista kategoriaa. (Turner, 1982, s. 50.) Depersonalisaation myötä sisäryhmän jäsenten käyttäytymistä ohjaavat ryhmän arvot ja normit, mutta nämä vaihtelevat sen mukaan, mihin ryhmään yksilö kulloinkin samastuu (Haslam ym., 2012b, s. 81).

¹ Tässä tutkielmassa käytän englanninkielisestä termistä *salience* suomennosta korostuneisuus ja sanasta *salient* suomen sanaa korostunut. Muualla tutkimuskirjallisuudessa samaan asiaan voidaan viitata myös sanoilla [identiteetin] salientius, keskeisyys tai tärkeys.

Itsekategorisoinnin teorian etu on erityisesti siinä, että se selittää ryhmäpsykologiaa sellaisen kognitiivisen toiminnan avulla, joka on johdettu sosiaalisesta todellisuudesta. Toisten kategorisointi ei tapahdu, jotta ihminen vähentäisi aivojen kuormitusta, kuten aiemmin oletettiin, vaan siksi, että ihmiset ovat tosiasiallisesti järjestetty eri kategorioihin. (Reicher ym., 2010.) Itsekategorisointi heijastaa ihmisten aiempia odotuksia ja tavoitteita, jotka ovat lähtöisin heidän aiemmista ryhmäjäsenyyksistään. Maailmaa siis jäsennetään ja hahmotetaan kunkin oman sosiaalisen historian kautta ja tämä tuo yksilön kokemuksiin pysyvyyttä ja ennustettavuutta. (Haslam ym., 2012b, s. 99.)

Sosiaalisen identiteetin lähestymistavan (SIA) vaikutus sosiaalipsykologian kentällä on ollut valtava, mutta sitä on hyödynnetty myös sosiaalipsykologian ulkopuolella, erityisesti kauppatieteissä ja liikejohdon alalla, mikä osoittaa lähestymistavan soveltamismahdollisuudet tosielämän organisaatioissa. Erityisesti SIA on ollut vaikuttavassa roolissa motivaation, johtamisen ja viestinnän tutkimuksessa. (Reicher ym., 2010.)

Reicher ja kollegat (2010) esittelevät kolme syytä, sille miksi SIA on ollut merkittävä: Ensiksikin SIT:n ja SCT:n ydinperiaatteet ovat osoittautuneet erittäin hyödyllisiksi selittämään ja ymmärtämään useita ryhmäkäyttäytymisen perusominaisuuksia. Lisäksi mahdollisuus kokeilla ja soveltaa teorioita useissa eri puitteissa on ollut niiden vahvuus, kuten yhtä lailla se, että useat teorioiden pohjalta tehdyt oletukset ovat saaneet tukea. Toiseksi SIA soveltaminen on tarjonnut uudenlaisia näkökulmia aloilla, joissa on aiemmin käytetty lähinnä vakiintuneita teorioita. Erityisen tärkeää on ollut sosiaalisen näkökulman huomioiminen aiemmin hyvinkin yksilökeskeisillä aloilla ja myös (sosiaali)psykologian valtavirtaa edustavassa tutkimuksessa. Kolmantena ja viimeisenä Reicher ym. (2010) korostavat sitä, että sosiaalisen identiteetin lähestymistapa auttaa sekä ymmärtämään maailmaa paremmin että myös muuttamaan sitä paremmaksi. Ainoastaan silloin, kun yksilöt jakavat sosiaalisen identiteetin sosiaalinen vaikuttaminen on mahdollista. Sosiaalinen vaikuttaminen on toimintaa, jonka johdosta toisten käyttäytyminen, asenteet, mielipiteet tai uskomukset muuttuvat (Turner, 1991).

3 SOSIAALINEN SAMASTUMINEN

Sosiaalisella samastumisella tarkoitetaan sitä, kuinka tärkeänä tiettyä ryhmän jäsenyyttä arvostetaan, ja sitä kuinka tämä jäsenyys hallitsee minuutta ja vaikuttaa minän pysyvyyden kokemukseen. Mitä enemmän ryhmään samastutaan, sitä voimakkaammin kokemukset tulkitaan tämän ryhmän arvojen ja kulttuurin kautta. (Haslam ym., 2012b, s. 100.) Samastumisen kautta yksilöt määrittelevät itsensä sosiaalisten kategorioiden jäseniksi ja liittävät tälle kategorialle tyypillisiä ominaisuuksia itseensä. Kuten edellisessä luvussa mainittiin, sosiaaliset samastumiset, joilla henkilö määrittelee itsensä, muodostavat hänen sosiaalisen identiteettinsä (Turner, 1982, s. 17–18). Oleellista on siis ryhmäkategorioiden sisäistäminen, joka toimii pohjana havainnoille, ajattelulle ja toimimiselle. Tutkimuskirjallisuudessa samastumiseen on viitattu myös termillä *identifikaatio*, ja nämä ovat termeinä toistensa synonyymeja.

Sosiaalisen identiteetin näkökulman mukaan yksilöllä on useita syitä samastua sosiaaliin ryhmään, toisin sanoen hyväksyä tietty sosiaalinen identiteetti (ks. Ashforth, 2001). Ensiksikin ihmisillä on tarve positiiviselle kollektiiviselle minäkuvalle ja itsetunnolle. Arvioinnit minuudesta tehdään suhteessa muihin, joten mikäli vertailu on omalta kannalta suotuisa, auttaa tämä pitämään minäkuvan myönteisenä. Tätä prosessia kutsutaan minän tehostamiseksi (*self-enhancement*). Itsekategorisointi ryhmän jäseneksi voi olla suotuisa, kunhan tätä sisäryhmää verrataan oikeanlaiseen ulkoryhmään. (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008.) Toinen tärkeä syy samastua ryhmään on epävarmuuden vähentäminen (Hogg, 2007), sillä ryhmäjäsenyydet toimivat selkeyttävinä tekijöinä siitä, kuka yksilö on ja kuinka hänen tulisi käyttäytyä (Giessner, Ullrich, & van Dick, 2012). Tämä on yhteydessä minän vahvistamiseen (*self-verification*), joka juontaa juurensa yksilön tarpeesta nähdä itsensä johdonmukaisena ja yhtenäisenä kokonaisuutena. Minän tehostaminen siis pyrkii näyttämään itsen mahdollisimman positiivisesti, kun taas minän vahvistaminen ottaa huomioon myös kielteiset piirteet, kunhan ne ylläpitävät kuvaa yhtenäisestä minuudesta. Lisäksi pidemmän aikavälin tutkimuksissa on tultu siihen johtopäätökseen, että ihmisellä on keskeinen tarve tuntea kuuluvansa osaksi suurempaa ryhmää ja olla yhteydessä muihin sekä sisällyttää nämä osaksi minäkuvaansa. (Ashforth ym., 2008.)

Sisäryhmään samastuminen ei ole aina samanlaista, sillä sosiaalisten kategorioiden tai ryhmäjäsenyyksien korostuneisuudessa on yksilöllisiä eroja (Turner ym., 1987). Tästä

huolimatta samastumista ryhmän jäseneksi säätelee oletettavasti ensisijaisesti sosiaalinen konteksti ja tämän johdosta muutokset kontekstissa voivat muuttaa samastumisen määrää merkittävästikin (Turner, 1999).

Pohjautuen itsekategorisoinnin teoriaan jaettu sosiaalinen samastuminen muuttaa ihmisten välisiä suhteita mahdollistaen sopuisan ja tehokkaan yhteistoiminnan. Tämän pohjalla toimii Haslamin ja kollegoiden (Haslam, Turner, Oakes, McGarty, & Reynolds, 1997) esittelemä konsensuksen muodostuminen. Toisiinsa samastuvat eivät välittömästi ja automaattisesti saavuta yksimielisyyttä vaan se saavutetaan ajan kuluessa. Läheiset suhteet eivät ole samastumisen edellytys vaan sen seuraus (Reicher ym., 2010). Samastuminen saa aikaan sen, että ryhmän jäsenet työskentelevät ryhmän yhteisten arvojen ja normien mukaisesti; samastuminen muuttaa ryhmän jäsenten käyttäytymistä sekä asenteita. Kuitenkin on muistettava, että pelkkä ryhmään samastuminen ei riitä automaattisesti muuttamaan ryhmäläisten käytöstä ryhmälle tyypilliseksi vaan ryhmäjäsenyyden on oltava korostunut (l. kognitiivisesti aktivoitunut). (Ashforth & Mael, 1989; Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994; Turner ym., 1987; van Knippenberg, 2000.) Samastuminen ryhmään saa aikaan psykologisen ykseyden tunteen samastumisen kohteen kanssa, ja tämä tunne aiheuttaa sen, että yksilö tarkastelee ympäristöään ryhmän näkökulmasta sekä kokee yksilön tavoitteet ja mielenkiinnonkohteet ominaan. Tämän saa yksilön edistämään ryhmän yhteisiä tavoitteita ja auttamaan ryhmän muita jäseniä tavoitteidensa saavuttamisessa (Dutton ym., 1994; van Knippenberg, 2000).

Rousseau (1998) jakaa samastumisen tilannesidonnaiseen (*situated*) sekä syvärakenteiseen (*deep structure*) tasoon. Ensimmäisellä hän viittaa kokemukseen siitä, että yksilö on osa laajempaa kokonaisuutta (esim. organisaatiota) ja että tämä kokemus juontaa juurensa tilannekohtaisista vihjeistä, jotka viestivät yhteisistä tavoitteista. Näitä vihjeitä voivat olla esimerkiksi toimistolle saapuminen tai kellokortin leimaaminen (Ashforth, 2001, s. 268). Tällainen samastuminen säilyy niin pitkään kuin nämä tilannekohtaiset vihjeet ovat ajankohtaisia muttei pidempään. Syvärakenteisella samastumisella Rousseau (1998) taas viittaa kognitiiviseen skeemaan, joka on muotoutunut työpaikalla eri rooleissa ja tilanteissa pidemmän ajan myötä, ja joka johtaa 'työminän' ja yksilön laajemman minäkuvan yhteneväisyyteen (Turner, R. H., 1978), ja tämä samastuminen säilyy tilanteesta ja roolista toiseen. Tilannekohtainen samastuminen on välttämätön, muttei riittävä, ehto syvärakenteisen samastumisen muodostumiseksi, sillä yksilön on ensin oltava tietoinen

sosiaalisista kategorioista ja itsekategorisoitava itsensä ennen kuin syvällisempiä yhteyksiä muodostuu. (Rousseau, 1998; Riketta, van Dick, & Rousseau, 2006.) Ashforth, Harrison ja Corley (2008) pitävät tätä jakoa olennaisena, sillä verrattuna sosiaalisen identiteetin näkökulmaan, tämän jaon mukaan samastumista voidaan pitää enemmän tai vähemmän vakaana ominaisuutena, joka nousee yksittäisten tilanteiden yläpuolelle.

Erityisesti työhön liittyvät identiteetit ovat tärkeitä ihmisille ja ne saattavat vaikuttaa yksilön minäkuvaan jopa enemmän kuin henkilökohtaiset ominaisuudet kuten sukupuoli tai etnisyys (Hogg & Terry, 2001). Työtilanteet tarjoavat työntekijälle useita samastumisen kohteita (Ashforth & Mael, 1989; van Knippenberg & van Schie, 2000): työntekijä voi samastua organisaationsa lisäksi omaan työryhmäänsä tai osastoonsa (Ashforth & Johnson, 2001) tai ammattiinsa tai ammattikuntaansa (Pratt, Rockmann, & Kaufmann, 2006). Lisäksi tutkimusta on tehty omaan uraan samastumisesta, mutta sen voidaan katsoa olevan rinnastettavissa SCT:n yksilöllisen abstraktion tasoon, kun muut ovat tasoltaan sosiaalisia kategorioita (van Dick & Wagner, 2002).

Sosiaalisen identiteetin tutkimuksessa onkin alettu yhä enemmän tiedostaa useamman samastumiskohteen tärkeys (ks. Ramarajan, 2014), vaikkakin useassa tutkimuksessa eri identiteettien on ehdotettu toimivan toisistaan itsenäisesti ja erillisesti (mm. Johnson, M. D., Morgeson, Ilgen, Meyer, & Lloyd, 2006; van Dick, Wagner, & Lemmer, 2004). Johnsonin ja kollegoiden (2006) mukaan työryhmään, organisaatioon ja ammattiryhmään samastutaan kaikkiin erikseen, ja tämän takia useaan kohteeseen samastuminen voi tuoda ongelmia työntekijöille, sillä he saattavat samastua vahvemmin ammattiinsa kuin työskentelyorganisaatioonsa, mikä taas saattaa saada aikaan ristiriitoja työntekijöiden ja organisaation välille.

Useat tutkijat ovat kuitenkin olettaneet eri työidentiteettien olevan päällekkäisiä, sisäkkäisiä sekä toisiaan leikkaavia, ja näin ollen myös korostuneita samanaikaisesti. Sisäkkäisten identiteettien välillä on oletettavasti positiivinen korrelaatio, koska ne ovat keskenään limittäin ja samastumisella on tapana yleistyä koskemaan myös muita samastumisen kohteita. (Ashforth & Johnson, 2001; Ramarajan, 2014; Sluss & Ashforth, 2008.) Aiemmassa tutkimuksessa onkin löydetty erityisesti työryhmään ja organisaatioon identifioitumisen väliltä selkeä positiivinen yhteys (ks. Lipponen, Helkama, Olkkonen, & Juslin, 2005; van Knippenberg & van Schie, 2000). Korrelaatio on ollut edellä mainituissa tutkimuksissa .41 ja .68 välillä, mutta van Knippenberg ja van Schie (2000) kuitenkin

löysivät myös yhteyden, joka oli tätä heikompi ($r = .07$). Johnson (2001) löysi lisäksi väitöskirjatutkimuksessaan työryhmään ja ammattiryhmään samastumisen väliltä vahvan yhteyden ($r = .60$) samoin ammattiryhmään ja organisaation samastumisen väliltä ($r = .47$). (Ashforth & Johnson, 2001, s. 40). Rikettan (2005) meta-analyysin mukaan organisaatioon samastuminen korreloi vahvasti työryhmään ($r = .52$) ja ammattiin ($r = .47$) samastumisen kanssa.

Lipponen ja kollegat (2005) tutkivat eri identiteettien yhdistelmiä sekä muita samastumisprofiileita kuten ala- tai ylätasoon ryhmään samastuneita tai ei-samastuneita. He korostivat myös, että samastuminen ryhmään on dynaaminen prosessi, jonka saa aikaan tilannekohtaiset tekijät. Myös Johnson ym. (2006) tutkivat kontekstuaalisten tekijöiden vaikutusta samastumiseen tarkastelemalla organisaation ja ammattiryhmän välistä yhteensopivuutta ja erityisesti sitä, onko organisaatio ammattiryhmälle tyypillinen työpaikka. He tulivat siihen tulokseen, että eläinlääkärit, jotka työskentelevät muualla kuin eläinlääkäriklinikoilla (ammattiryhmälle tyypillinen työpaikka) identifioituvat yleisesti ottaen vahvemmin työryhmäänsä kuin organisaatioonsa tai ammattiryhmäänsä. Lisäksi asema organisaatiossa vaikutti samastumiseen: yrityksen omistajat samastuivat vahvemmin organisaatioon kuin työryhmään, mutta taas ammatillaiset, jotka työskentelivät ammatille epätyypillisessä yrityksessä, olivat vahvemmin samastuneita ammattiryhmäänsä kuin organisaatioonsa. (Mt.)

3.1 Samastuminen työyhteisöön

Työyhteisöllä tarkoitetaan yleensä työpaikan ihmisiä ja sosiaalisia suhteita, mutta Leppänen (2002, s. 38) määrittelee työyhteisön joukoksi työntekijöitä, jotka tekevät töitä saman perustehtävän eteen. Aiempaa tutkimusta työyhteisöön samastumisesta ei sellaiseenaan ole englanninkielisessä tiedemaailmassa tehty vaan tutkimus on keskittynyt erityisesti työryhmiin (*work-group*, *work unit*) sekä työtiimeihin (*team*) samastumiseen. Työryhmät voidaankin nähdä olennaisena osana työyhteisöä. Tämän tutkimuksen osalta työyhteisö on määritelty kyselylomakkeella työntekijöille seuraavanlaisesti: *Työyhteisöllä tarkoitetaan niitä työntekijöitä, jotka työskentelevät yhteisen lähiesimiehen johdettavina, ja jonka toiminnan he tuntevat ja lähiesimiehille: Työyhteisöllä tarkoitetaan sitä yksikköä, jonka esimiehenä Sinä toimit.* Näin ollen tämän tutkielman puitteissa työyhteisöä ja työryhmää voidaan käyttää termeinä vaihtokelpoisina. Käytän työryhmä-termiä

viitatessani aiempaan tutkimukseen, mutta viitatessani tähän tutkimukseen tai aineistoon käytän termiä työyhteisö.

Useat tutkijat ovat esittäneet, että kiintymys pienempiin ryhmiin on yleensä voimakkaampaa kuin suuriin ryhmiin (Riketta & van Dick, 2005). Brewerin (1991) optimaalisen erottumisen teorian mukaan yksilöt pyrkivät sellaiseen tasapainoon, jossa heitä pidetään yksilöinä, mutta kuitenkin myös sosiaalisten ryhmien jäseninä. Näin ollen ihmiset haluavat sekä kuulua ryhmään että erottua muista samanaikaisesti, ja tämä on helpointa pienessä ryhmässä (van Knippenberg & van Schie, 2000). Lisäksi ihmiset samastuvat todennäköisemmin sellaisten ihmisryhmien kanssa, jotka he kokevat samankaltaisiksi itsensä kanssa (mt.) ja, joiden kanssa he ovat kasvokkaisessa tekemisessä (Branscombe, Ellemers, Spears, & Doosje, 1999).

Työelämässä kohdataan jatkuvasti eri työryhmiä, mutta muiden organisaatioiden kanssa ei olla yhtä usein tekemisissä. Itsekategorisoinnin teorian mukaan tietyn kategorian tärkeys kasvaa, kun ulkoryhmä on psykologisesti läsnä (Turner ym., 1987). Jokapäiväisessä työelämässä työntekijät ovat myös useimmiten enemmän tekemisissä oman työryhmänsä kanssa kuin muiden organisaation jäsenten, ja näin ollen on oletettavaa, että työryhmäjäsenyys on korostuneempi kuin organisaatiojäsenyys, sillä kontakti lisää samastumista (Mael & Ashforth, 1992; Riketta & van Dick, 2005).

Modernit organisaatiot muuttavat byrokraattisia ja jähmeitä käytäntöjään yhä organisoitumiseksi ja dynaamisimmiksi rakenteiksi, ja näin ollen lähijohtajien johtama ylhäältä-alaspäin suuntautuva käskyjenjako ja kontrolli ovat liian yksipuolisia viestinnältään ja ryhmätyöskentelytavoiltaan. Näin ollen uusissa, modernimmissa organisaatioissa, joissa panostetaan ryhmätyöskentelyyn ja horisontaaliseen viestintään, alemman tason identiteetit muodostuvat työntekijöille tärkeämmiksi. (Ashforth & Johnson, 2001.)

Lawler (1992) on esittänyt, että työryhmä on kognitiivisesti lähempänä oleva kokonaisuus, joten työntekijöillä on taipumus pitää havaittua kontrollin tuntua ja siitä seuraavia positiivisia tunteita työryhmän eikä organisaation ansiona. Tämän pitäisi myös lisätä samastumista työryhmään. Näiden argumenttien lisäksi myös muissa tutkimuksissa on löydetty tukea tälle havainnolle (Riketta & van Dick, 2005). Empiirissä tutkimuksissa työryhmään samastumisen on löydetty olevan vahvempaa kuin organisaatioon samastumisen ainakin paikallishallinnossa ja yliopiston työntekijöillä (van Knippenberg &

van Schie, 2000). Edellä mainittujen argumenttien perusteella voidaan olettaa, että työryhmään tai -yhteisöön samastutaan yleensä voimakkaammin kuin organisaatioon tai ammattiryhmään (ks. Riketta & van Dick, 2005).

3.2 Samastuminen organisaatioon

Organisaatioon samastuminen (*organisational identification*, OI) on tämän tutkimuksen samastumisen kohteista selvästi tutkituin (ks. Mael & Ashforth, 1992; Miscenko & Day, 2016). OI viittaa havaintoon siitä, että yksilö on organisaationsa kanssa yhtä, kuuluu osaksi sitä, ja määrittelee itsensä sen suhteen (Mael & Ashforth, 1992). Haslam (2004, s. 281) taas määrittelee organisaatioon samastumisen ”*kohtuullisen pysyväksi tilaksi, joka heijastaa yksilön halua määritellä itsensä osaksi kyseistä organisaatiota*”. Itsemäärittelevän luonteensa takia samastuminen johtaa toimintaan, joka on identiteetin kanssa linjassa, mutta identiteetin on kuitenkin oltava korostunut (van Knippenberg, 2000). Sluss ja Ashforth (2008) toteavat, että organisaatioon samastuminen ei ole sitä, että yksilö vain pitää itseään organisaation jäsenenä, vaan OI viittaa siihen, kuinka syvällisesti yksilö on sisäistänyt organisaationsa osaksi minäkuvaansa. Tämä jako on yhteneväinen Rousseau (1998) ajatuksen kanssa tilannekohteisesta ja syvärakenteisesta samastumisesta.

Vahva samastuminen on yhteydessä organisaation tavoitteiden ja arvojen mukaiseen toimintaan, joka juontaa siis juurensa organisaation näkökannan sisäistämisestä (Ashforth & Mael, 1989; Dutton ym., 1994). OI on nähty tärkeänä psykologisena tilana, joka kuvaa työntekijän kiintymystä työpaikkaansa ja, joka voi osaltaan selittää esimerkiksi työsuoritusta ja organisaatiokansalaiskäyttäytymistä (*organisational citizenship behaviour*) (Riketta, 2005). Hoggin ja Terryn (2001) mukaan organisaatio voi jopa olla yksilön sosiaalisen identiteetin ensisijainen lähde.

Aiemman tutkimuksen perusteella on havaittu, että organisaatioiden status ja maine vaikuttavat organisaatioidentiteettiin (Mael & Ashforth, 1992), samoin organisaation erottuvuus (*distinctiveness*) muista organisaatioista (Brewer, 1991; Mael & Ashforth, 1992). Näiden lisäksi organisaatiosamastumiseen on yhteydessä myös useita muita tekijöitä, kuten organisaatiosamastumiseen kuten persoonallisuus, henkilöstön samankaltaisuus ja keskinäinen vuorovaikutus (ks. Mathieu & Zajac, 1990; sekä Riketta, 2005).

Organisaatioon samastumisen on osoitettu olevan yhteydessä useisiin myönteisiin asioihin sekä henkilöstön että organisaation kannalta – esimerkiksi alhaisempaan työnte-kijöiden vaihtuvuuteen, lisääntyneeseen organisaatiokansalaiskäyttäytymiseen, työtyyty-väisyyteen, hyvinvointiin, yhteistyöhön sekä parantuneeseen työsuoritukseen (ks. meta-analyysit Riketta, 2005 ja Riketta & van Dick, 2005, sekä laajemmat listaukset esim. Ashforth ym., 2008 ja van Knippenberg & van Schie, 2000). Organisaatioon samastumi-sen on myös esitetty vahvistavan yksilön tunnetta merkityksellisyydestä ja hallinnan tunteesta (Ashforth, 2001, s. 53–54). Kuitenkin on huomautettava, että organisaatiosa-mastumisesta voi olla yksilölle sekä organisaatiolle myös haittaa (katsaus Conroy, Henle, Shore, & Stelman, 2017).

Organisaatiosamastumista on siis tutkittu paljon eri näkökulmista ja sen voidaan todeta vaikuttavan usealla tavalla henkilöstön toimintaan ja hyvinvointiin, mutta myös organi-saation menestykseen.

3.3 Samastuminen ammattiryhmään

Ammattiryhmään samastumisesta on englanninkielisessä kirjallisuudessa käytetty sekä termiä *occupational identification* että *professional identification*, mutta van Maanen ja Barley (1982) kuitenkin kirjoittavat, että jälkimmäinen on edellisen alakäsite, sillä myös työntekijät, jotka eivät ole ammattilaisia (*non-professional*), voivat samaistua samaa työtä tekeviin. Kuten monet tutkijatkin, käsittelen näitä termejä tämän tutkimuksen puitteissa toistensa synonyymeinä, jonka suomenkielinen vastine on ammattiryhmään samastumi-nen, vaikka tämä lieneekin lähempänä käsitettä *professional identification*.

Mael ja Ashforth (1992) määrittelevät ammattiryhmään samastumisen sen kautta, missä määrin yksilö määrittelee itsensä tekemänsä työn tai työlle tyypillisten piirteiden kautta. Kun yksilöt samastuvat ammattiinsa tai ammattiryhmäänsä, he sisällyttävät sille ominai-sia piirteitä osaksi omaa minäkuvaansa (van Maanen & Barley, 1982). Tämä samastumi-nen voi alkaa jo kouluttautumisen yhteydessä, jolloin uudet opiskelijat sosiaalistuvat oman ammattiryhmänsä normeihin ja arvoihin, ja samastumisprosessi jatkuu myöhem-min ammattia harjoittaessa. Näin ollen ammattiryhmään samastutaan jo selkeästi ennen organisaatioon tai työryhmään samastumista (Hassan, 2012; Kroon & Noorderhaven, 2018).

Ammattiryhmä tarjoaa yksilölle tärkeän identiteetin lähteen työpaikalla sekä myös työpaikan ulkopuolella, sillä vaikka organisaatiot vaihtuvat työuran aikana, pysyy ammatti kuitenkin useimmiten samana (Kreiner & Ashforth, 2004; Mael & Ashforth, 1992). Lisäksi samastuminen ammattiryhmään voi vahvistaa yksilön itsetuntoa ja toimia käyttäytymisen sekä asenteiden mallina (Ashforth & Mael, 1989; Dutton ym., 1994). Ammattiryhmä saattaa kuitenkin jäädä samaistumisen kohteena abstraktiksi ja etäiseksi. Ashforth ja kollegat (2008) määrittelevät ammattiryhmään samastumisen alemman tason samastumisen kohteeksi kuin organisaatioon samastumisen, mutta myöntävät, että asia voi olla myös toisin.

Ashforthin ja Johnsonin (2001) mukaan ammattiryhmään samastuminen ei ole vahvempaa kuin organisaatioon samastuminen, mutta Russon (1998) tutkimuksessa toimittajat samastuivat vahvemmin ammattiinsa journalisteinä kuin toimittamaansa lehteen. Samoin tutkimuksessa kävi ilmi, että ammatti-identiteetti toimi kollektiivisen inspiraation ja energian lähteenä. Lisäksi journalistien ammatilliset arvot olivat erityisen tärkeitä, kun yrityksessä tapahtui muutoksia. (Mt.) Bamber ja Iyer (2002; ref. Hassan, 2012) taas löysivät suuriin kirjanpitoyrityksiin sijoittuvassa tutkimuksessaan positiivisen yhteyden ammattiryhmään ja organisaation samastumisen väliltä. Näiden molempien tutkimusten mukaan työntekijöiden ammattiryhmään samastuminen edistää organisaatioon samastumista, kun organisaatiot vastaavat työntekijöiden ammatillisia odotuksia ja vahvistavat heidän ammatillista identiteettiään. (Hassan, 2012.) Kaikki tutkijat eivät ole löytäneet vastaavaa yhteyttä omissa tutkimuksissaan (ks. Ashforth & Johnson, 2001).

Organisaation ja ammattiryhmän arvot voivat olla eriävät, sillä kuten Hekman ja kollegat (Hekman, Bigley, Steensma, & Hereford, 2009) toteavat, organisaatiot ovat usein kiinnostuneita tehokkuudesta ja tuottavuudesta, kun taas ammattiryhmän jäsenet korostavat mahdollisimman hyvän palvelun tai työsuorituksen merkitystä. Tämä korostuu luultavasti erityisesti hoitoalalta, jossa Hekmanin ym. tutkimus on tehty. Johnson ja kollegat (2006) esittävät, että ammattiryhmään tai ammattiin samastuminen riippuu organisaation ja ammatin tavoitteiden yhteneväisyydestä. Organisaatiossa, jonka tehtävät ovat saman suuntaiset kuin ammattiin liittyvät tehtävät (esim. lääkäriasemat, tutkimuslaitokset) työntekijät samastuvat enemmän organisaatioonsa ja työryhmäänsä kuin ammattiryhmäänsä. Esimerkkinä organisaatiosta, jossa organisaation tavoitteet ja ammattiryhmän tavoitteet eivät ole aina yhteneväiset, Johnson ym. mainitsevat valtion virastot, joissa työskentelee

tietyn ammattiryhmän edustajia, mutta jotka eivät kuitenkaan toimi ammattikuntansa yleisissä tehtävissä vaan esimerkiksi virkamiehinä. (Mt.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että organisaation jäsenet saattavat olla kiintyneempiä ammatti-identiteettinsä kuin työnantajaansa tai organisaatioonsa, koska heillä on usein enemmän yhteistä muiden ammattiryhmänsä jäsenten kanssa kuin organisaationsa jäsenten kanssa (Johnson ym., 2006). Lisäksi on havaittu, että ammattiryhmään samastuminen vaikuttaa niihin lopputuloksiin, jotka ovat tärkeitä organisaatiomuutosten kannalta, kuten fuusion jälkeiseen integraatioon, työroolin ylittävään käyttäytymiseen, organisaatiokansalaiskäyttäytymiseen, työsuoritukseen sekä organisaatioon kiintymiseen (ks. Kroon & Noorderhaven, 2018).

Ennen Kroonia ja Noorderhavenia (2018) ammattiryhmään samastumista fuusiokontekstissa ei ole tutkittu lukuun ottamatta Empsonin (2004; ref. mt.) laadullista analyysia ammattiryhmään samastumisen kehittymisestä fuusion aikana ja jälkeen. Kroonin ja Noorderhavenin (2018) tutkimuksen mukaan ammattiryhmään samastumisella on tärkeä rooli fuusion jälkeisessä työntekijöiden integraatiossa, ja erityisesti tämä vaikuttaa työntekijöiden halukkuuteen tehdä yhteistyötä, jotta fuusio onnistuisi. Tämä halukkuus tehdä yhteistyötä on olennaista, sillä organisaatiomuutoksen tulos riippuu työntekijöiden valmiudesta tehdä tarvittava, vaikkei se kuuluisikaan heidän varsinaiseen työnkuvaansa (mt).

Ammattiryhmään samastumista on alettu tutkia perinpohjaisesti vasta viime vuosina, ja tutkimuksen tulokset ovat olleet ristiriitaisia siitä, kuinka tärkeää ammattiryhmään samastuminen on työntekijän kannalta. Samoin aiempi tutkimus on osittain ristiriitaista ammattiryhmään samastumisen merkityksestä verrattuna työryhmään tai organisaatioon samastumiseen. Kuitenkin on mahdollista, että kontekstilla on erityisen suuri rooli samastumisen vaikutusten kannalta.

4 TYÖYHTEISÖN SOSIAALINEN TUKEA

Sosiaalista tukea on tutkittu systemaattisesti 1970-luvulta lähtien, ja tutkijat ovat pyrkineet määrittelemään sen selkeästi, mutta tuloksena on ollut lähinnä useita toisistaan hieman poikkeavia määritelmiä, mittareita ja alaluokkia (Underwood, 2000). Sosiaalisella tuella tarkoitetaan sellaista kokemusta tai havaintoa, jossa yksilö tuntee olevansa arvostettu, kunnioitettu, osa vastavuoroisesti tukevaa sosiaalista verkostoa sekä että hänestä välitetään (Wills, 1991; ref. Taylor, 2011).

Tämän määritelmän lisäksi House (1981) on jakanut sosiaalisen tuen informatiiviseen, instrumentaaliseen, arviointi- sekä emotionaaliseen tukeen. *Informatiivisella* tuella tarkoitetaan sellaisen tiedon tarjoamista, joka saattaa auttaa ongelmanratkaisussa tai stressaavan tilanteen käsittelyssä, esimerkiksi neuvomista. *Instrumentaalinen* eli käytännöllinen tuki on auttamista, käytännön tukemista tai rahallista avustamista. *Arviointituella* (*appraisal support*) viitataan sellaisen tiedon tarjoamiseen, joka tukee itsearviointia, esimerkiksi mielipiteiden vahvistamista, puoltamista ja sosiaalista vertailua. Toisin sanoen arviointituki käsittää ne ilmaisut, joilla toisten tekemien tekojen tai toteamusten tarkoituksenmukaisuus vahvistetaan. *Emotionaalisella* tuella tarkoitetaan lohduttamista, sympatiaa ja rohkaisua. Housen mukaan emotionaalinen tuki on sosiaalisen tuen ilmaisuista tärkein. (House & Kahn, 1985, s. 101–103; Taylor, 2011.) Sosiaalinen tuki on siis metakäsite (Vaux, 1988), joka viittaa näihin kaikkiin käsitteisiin. Vaikka emotionaalinen ja instrumentaalinen tuki ovatkin käsitteellisesti erillisiä, niin empiirinen tutkimus on antanut viitteitä siitä, että ne ovat vahvasti keskenään korreloivia (Bowling ym., 2004).

Yllä esiteltujen sosiaalisen tuen muotojen lisäksi tutkimuksessa tuki on perinteisesti määritelty myös lähteen mukaan lähijohtajan tukeen, työkollegoiden tukeen sekä ei-työhön liittyvään tukeen, joista viimeinen käsittää muun muassa perheen ja ystävien tuen (Lawrence & Callan, 2011). Työyhteisö määriteltiin tämän tutkimuksen osalta jo luvussa 3.1 viittaamaan saman lähiesimiehen alaisuudessa työskenteleviin henkilöihin. Näin ollen työyhteisön sosiaalisella tuella viitataan tämän joukon tarjoamaan sosiaaliseen tukeen, ja lähiesimiesten kohdalla taas hänen johtamiltaan saatuun tukeen. Käytetty sosiaalisen tuen mittari mittaa saatua tunnetukea, apua, resursseja sekä neuvoja. Mittarit esitellään tarkemmin luvussa 7.2 ja ne löytyvät kokonaisuudessaan liitteestä 1.

Tutkielmassa työyhteisön sosiaalista tukea ei käsitellä yleisemmästä sosiaalisesta tuesta erillisenä ilmiönä vaan ainoastaan ilmiön konteksti on rajattu selkeästi koskemaan työyhteisöjä ja työtovereiden välistä sosiaalista tukea. Tärkeää on kuitenkin erottaa työyhteisön sosiaalinen tuki koetusta organisaation tuesta (*perceived organisational support*, POS), joka viittaa siihen, kuinka organisaatio yleistetyllä tasolla arvostaa työntekijöidensä panostusta ja välittää heidän hyvinvoinnistaan (ks. Rhoades & Eisenberger, 2002).

Tässä luvussa avaan ensin sosiaalisen tuen taustaa ja seurauksia erityisesti organisaatiokontekstissa. Sen jälkeen esittelen, kuinka aiemmassa tutkimuksessa sosiaalista identiteettiä on tutkittu sosiaalisen tuen lähteenä sekä, kuinka sosiaalisen identiteetin näkökulma voi laajentaa näkemystä sosiaalista tuesta. Lopuksi esittelen ne harvat tutkimukset, jotka ovat tutkineet sosiaalista identiteettiä sosiaalisen tuen seurauksena.

4.1 Sosiaalisen tuen tausta ja seuraukset

Langford, Bowsher, Maloney ja Lillis (1997) tulivat yli 80 artikkelia koostaneessa katsauksessaan siihen tulokseen, että sosiaalisen tuen taustatekijöinä ovat sosiaalinen verkosto (*social network*), sosiaalinen juurtuneisuus (*social embeddedness*) sekä sosiaalinen ilmapiiri (*social climate*). Verkosto toimii mahdollistavana rakenteena sosiaalisen tuen tarjoamiselle ja vastaanottamiselle, kun juurtuneisuus kuvaa ihmisten verkostoituneisuutta. Ilmapiiri taas kuvaa ympäristön luonnetta. Lisäksi Langford ja kollegat (1997) tulivat katsauksessaan siihen tulokseen, että sosiaalinen tuki muun muassa lisää yksilön kompetenssia, tehokasta selviytymiskäyttäytymistä, havaittua kontrollia, vakauden tunnetta, psykologista hyvinvointia sekä vähentää ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta. (ks. myös meta-analyysi Chiaburu & Harrison, 2008.)

Locken (1976) mukaan työpaikalla ollaan tyytyväisiä ihmissuhteisiin kahdesta syystä: funktionaalisista syistä, jolloin ollaan tyytyväisiä siihen, että toinen tekee puolestamme jotakin, tai ollaan tyytyväisiä toiseen kokonaisuutena eli heidän luonteeseensa. Sosiaalisen tuen kontekstissa ensimmäisessä tapauksessa työtoverit antavat yksilölle tukea sen takia, että tämä voi taas vuorostaan antaa heille sitä vastavuoroisesti. Jälkimmäisessä tapauksessa tukea taas annetaan sen pohjalta, kuka yksilö pohjimmiltaan on. (Bowling ym., 2004.)

Yksilöpsykologisesta näkökulmasta sosiaalisen tuen antamista ja vastaanottamista on tarkasteltu erityisesti tuen antajan ja vastaanottajan persoonallisuuden kautta. Tutkimusten mukaan erityisesti ekstrasersion ja sopuisuuden on havaittu olevan yhteydessä saadun sosiaalisen tuen määrään (Zellars & Perrewé, 2001), mutta myös neuroottisuuteen (Prenda & Lachman, 2001). Vihamielisyys on taas yhdistetty alhaisempaan sosiaaliseen tukeen (McCann, Russo, & Benjamin, 1997). (Bowling ym., 2004.) Persoonallisuustutkimus kuitenkin yksinkertaistaa sosiaalisen tuen vain yksilön sisäiseksi ominaisuudeksi eikä ota huomioon sosiaalista kontekstia.

House (1981; ref. House & Kahn, 1985) oletti, että sosiaalinen tuki on luonteeltaan vastavuoroista. Vastavuoroisuuden periaatteen (Gouldner, 1960) onkin osoitettu olevan voimakas ja universaali ilmiö. Se on myös tärkeä sosiaalisen tuen antamisen ja vastaanottamisen kannalta – tukea annetaan, mikäli sitä myös saadaan toisilta (ks. Bowling, Beehr, & Swader, 2005). Jou ja Fukada (1995) löysivät tutkimuksessaan annetun ja vastaanotetun sosiaalisen tuen määrän väliltä vahvan korrelaation ($r = .71$) (vrt. Brown, Nesse, Vinokur, & Smith, 2003). Yhden selityksen tälle vastavuoroisuuden merkitykselle sosiaalisen tuen tarjoamisen ja vastaanottamisen kannalta tarjoaa oikeudenmukaisuuden teoria (*equity theory*; Walster, Walster, & Berscheid, 1978). Teorian mukaan yksilöt pyrkivät ihmissuhteissaan tasapuoliseen panostamiseen, tässä tapauksessa tasapuoliseen sosiaaliseen tukeen. (Bowling ym., 2004; Bowling ym., 2005.) Sosiaalisen tuen tarkasteleminen vastavuoroisuuden näkökulmasta korostaa aiemmin esiteltyyn persoonallisuuspäkökulmaan verrattuna ihmissuhteiden vuorovaikutusta, mutta se ei ota huomioon ryhmäjäsenyyden vaikutusta sosiaalisen tuen tarjoamisen ja vastaanottamisen kannalta.

Housen (1981; ref. House & Kahn, 1985) mukaan työpaikan sosiaalinen tuki voi vaikuttaa terveyteen usean eri mekanismin kautta: sosiaalinen tuki 1) vastaa yksilön tarpeeseen liittyä ryhmään, 2) voi toimia voimavarana työstä selviytymiseen, 3) on yhteydessä aikuisiän sosiaalistumiseen, ja lisäksi 4) suojaa työntekijöitä työhön liittyviltä rakenteellisilta vaatimuksilta ja paineilta. Lisäksi yhä useamman tutkimuksen mukaan sosiaalisen tuen *antaminen* voi olla jopa merkittävämmässä roolissa yksilön hyvinvoinnin kannalta kuin tuen saaminen (Steffens, Jetten, Haslam, C., Cruwys, & Haslam, S. A., 2016). Sen lisäksi, että työpaikka on tärkeä sosiaalisen tuen saamisen kannalta, niin työ itse saattaa myös estää tuen saamisen, mikäli työntekijä työskentelee yksin tai kovassa paineessa ja kiireessä. (Haslam, O'Brien, Jetten, Vormedal, & Penna, 2005.)

Sosiaalisen tuen ja työtulosten välinen suhde on monimutkainen, sillä näiden vaikutusten merkitys ja luonne riippuvat useasta tekijästä, muun muassa tuen lähteestä. (ks. Gerstner & Day, 1997; Schriesheim, Castro, & Cogliser, 1999.) Baruch-Feldman ja kollegat (2002) tutkivat sosiaalisen tuen vaikutusta työuupumukseen, työtyytyväisyyteen sekä tuottavuuteen ja he tulivat siihen tulokseen, että sosiaalinen tuki oli negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen ja positiivisessa yhteydessä työtyytyväisyyden ja tuottavuuden kanssa. Tuen saamisella on positiivinen vaikutus yksilön kyvykkyyteen ja itsevarmuuteen pärjätä tulevista haasteista. Sosiaalisen tuki edistää kollektiivista pystyvyyttä selvitä mahdollisista stressaavista tekijöistä. (Underwood, 2000.) Havaitun sosiaalisen tuen ja luottamuksen kollegoihin on havaittu olevan yhteydessä myös muutosvalmiuteen (Alam, Ali, & Janic, 2011), mutta myös poikkeavia tuloksia on saatu (Cunningham ym., 2002).

Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että sosiaalinen samastuminen on tärkeä pohja sosiaaliselle tuelle, joka taas estää stressiä (Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999; Haslam ym., 2005), suojaa mielenterveyttä (Haslam & Reicher, 2006), sekä tukee hyvinvointia (Haslam, C., Cruwys, Milne, Kan, & Haslam, S. A., 2016). Toisaalta välillä sosiaalinen tuki ei toimi tai sillä voi jopa olla hyvinvointia heikentävä vaikutus. Se voidaan tulkita uhaksi itsetunnolle ja se voi johtaa kokemukseen omasta hyödyttömyydestä. Näin ollen sosiaalisen tuen vaikutus riippuu siitä, kuinka se tulkitaan. (Haslam ym., 2012a.) Sosiaalisen tuen vaikutus riippuu myös tuen antajan ja tarjoajan välisestä yhteensopivuudesta, kun tuen antaja ja saaja jakavat sosiaalisen identiteetin, he todennäköisemmin myös tarjoavat ja saavat tukea (Cohen & Syme, 1985). Haslam (2004) on oletanut, että se kuuluuko tuen tarjoaja omaan sisäryhmään vai ei, voi muuttaa tulkinnan tuen antamisesta kokonaan. Mikäli työntekijä samastuu työryhmäänsä, voidaan päätellä, että hän kokee sen myös merkitykselliseksi sisäryhmäksi.

Jo Shumaker ja Brownell (1984) määrittelivät sosiaalisen tuen vähintään kahden yksilön väliseksi resurssien vaihdoksi, mutta he eivät ottaneet huomioon osapuolten välistä suhdetta. Sosiaalisen tuen tarjoamisessa ja vastaanottamisessa onkin kyse kahden tai useamman osapuolen välisestä suhteesta, jonka merkitys tuen saajille sekä tarjoajille riippuu aina tämän suhteen luonteesta. Kyseessä ei siis ole pelkästään sosiologiset tekijät (kuten ikä tai yhteiskuntaluokka) eikä yksilölliset psykologiset tekijät (kuten persoonallisuus) vaan juurikin tämä suhde. Näin ollen sosiaalista tukea on luonteva tarkastella sosiaalipsykologisesti ja erityisesti sosiaalisen identiteetin näkökulmasta, sillä tämä tarjoaa perusteet

ymmärtää sosiaalisen tuen psykologista luonnetta sekä sosiaalisen identiteetin vaikutusta sosiaalisen tuen antamisen ja vastaanottamisen kokemuksille. (Haslam ym., 2012a.) Esittelin SIA:n tärkeimmät oletukset luvussa 2, ja seuraavissa luvuissa tarkastelen sosiaalista tukea juurikin tästä näkökulmasta.

4.2 Sosiaalisen identiteetti sosiaalisen tuen lähteenä

Sosiaaliseen tukeen liittyviä ilmiöitä on aiemmin pyritty selittämään erityisesti stressi- ja hyvinvointikirjallisuudessa sosiaalisen vertailun, sosiaalisen vaihdon ja sosiaalisen kompetenssin avulla, sekä viimeisimpänä sosiaalisen identiteetin näkökulmasta. Sosiaalinen identiteetti ja itsekategorisointiprosessit tarjoavat rakenteen sosiaaliselle vuorovaikutukselle, ja näin ollen ne ovat keskeisiä myös auttamisen sekä tehokkaan sosiaalisen tuen kannalta (Haslam ym., 2009a). Yksilön sosiaalisen samastumisen tunne tarjoaa siis pohjan vaikuttavalle sosiaaliselle tuelle sisäryhmän jäsenten välillä (Haslam, C. ym., 2016). Butler, McKimmie ja Haslam (2018) esittelevät viisi pääsyitä sille, miksi jaettu sosiaalinen identiteetti on merkittävä sosiaalisen tuen kannalta:

Ensimmäisenä ihmiset havaitsevat todennäköisemmin sisäryhmän jäsenen tarjoaman tuen kuin ulkoryhmän jäsenen tarjoaman tuen (Haslam ym., 2005; Haslam & Reicher, 2006). Haslam ja kollegat (2005) selvittivät kahdessa tutkimuksessaan sosiaalisen tuen välittävää vaikutusta sosiaalisen samastumisen ja vähentyneen stressin välillä erityisesti erittäin stressaavissa tilanteissa. Ensimmäisessä tutkimuksessa kontekstina toimi sairaala, jossa sydänleikkauspotilaiden sosiaalisen identiteetin jakaminen perheeseensä ja ystäviensä kanssa ennusti korkeampaa tuen määrää sairaalassa olon aikana ($\beta = .61$, $p < .01$). Tuen määrä taas ennusti alhaisempaa stressiä leikkauksen jälkeen. Toisessa tutkimuksessaan tutkijat pyrkivät toistamaan ensimmäisen tutkimuksen tulokset eri kontekstissa, jossa samastumisen kohteena ei olisi oma perhe, sillä tämä on ongelmallista pitkäaikaisten sosiaalisten sidosten ja auttamiseen liittyvien normien takia. Tässä tutkimuksessa osallistujina olivat pomminpurkajat, joiden työn luonne erittäin stressaava sekä baarityöntekijät, joiden työ on myös omalla tavallaan stressaavaa. Tutkijoiden oletuksena oli jälleen, että vahva jaettu sosiaalinen identiteetti mahdollistaisi sosiaalisen tuen vastaanottamisen, joka taas osaltaan vähentäisi työn kuormittavuutta ja sen aiheuttamaa stressiä. Tämän tutkimukseen mukaan työntekijöiden sosiaalinen samastuminen työkollegoihinsa olikin vahva positiivinen ennustava tekijä heidän saamalleen sosiaaliselle

tuelle ($\beta = .55, p < .01$). (Mt.) Useassa tutkimuksessa on saatu myös tukea väitteelle, että sosiaalinen identiteetti on tärkeä moderoiva tekijä sosiaalisen tuen toimivuuden välillä. (Frisch, Häusser, van Dick, & Mojzisch, 2014; Haslam, Jetten, & Waghorn, 2009.) Tukea saadaan siis sekä ulko- että sisäryhmän jäseniltä, mutta sen havaitseminen riippuu siitä, kokevatko tuen antaja ja vastaanottaja jakavansa yhteisen sosiaalisen identiteetin (ts. kuuluvansa samaan sisäryhmään).

Sen lisäksi, että sosiaalista tukea havaitaan olevan enemmän saatavilla sisäryhmän jäseniltä, sitä myös tarjotaan todennäköisemmin sisäryhmän jäsenille kuin ulkoryhmän jäsenille (Levine, Prosser, Evans, & Reicher, 2005). Levine teki kollegoidensa kanssa oivaltavan kokeellisen tutkimuksen, jossa hän tarkasteli jaetun sosiaalisen identiteetin vaikutusta auttamiskäytökseen. Tutkimuksessa koehenkilöinä toimivat jalkapallofanit, joiden sosiaalista samastumista (eli korostunutta sosiaalista identiteettiä) pohjustettiin siten, että koehenkilöiden tuli ajatella itseään seuraidentiteettinsä kannalta tai toisessa ryhmässä yleisesti jalkapallofanina. Siirtyessään toiseen rakennukseen he näkivät miehen (tutkijoiden avustaja), joka kaatui ja satutti itsensä. Miehen paita oli eri asetelmissa joko koehenkilön kannattaman joukkueen paita, vastajoukkueen paita tai ei kumpikaan. Koehenkilöt, joiden seuraidentiteetti oli korostunut, auttoivat lähes poikkeuksetta kannattamansa joukkueen paitaan pukeutunutta henkilöä, mutta eivät ollenkaan muunlaiseen paitaan pukeutunutta. Kun pohjustettuna oli jalkapallofani-identiteetti, auttoivat koehenkilöt todennäköisemmin oman tai vastustajan joukkueen paitaan pukeutunutta henkilöä kuin neutraaliin paitaan pukeutunutta. (Levine ym., 2005.) Tutkimuksen mukaan ihmiset siis auttavat sisäryhmänsä jäseniä. Tämän voidaan olettaa johtuvan siitä, että ihmiset pyrkivät edistämään ryhmänsä elinkelpoisuutta ja menestystä (Tajfel & Turner, 1986), minkä johdosta vahvasti ryhmäänsä samastuneet kokevat saavansa sosiaalista tukea muilta ryhmän jäseniltä, sillä tuki edesauttaa ryhmän selviytymistä. Lisäksi Levenin ja kollegoiden (2005) tutkimus tuo esiin sen, että sisäryhmän koko voi vaihdella, joten myös autettavien määrä vaihtelee. Olennaista on kuitenkin samastumisen kohde (Haslam ym., 2012b, s. 88–89).

Kolmanneksi sosiaalinen identiteetti tarjoaa yksilöille mahdollisuuden jaettuun kognitiiviseen viitekehykseen (l. tulkintakehykseen, *interpretative framework*), jonka johdosta saatu sosiaalinen tuki oletettavasti myös tulkitaan myönteisellä tavalla (van Dick & Haslam, 2012, s. 184). Sosiaalisen identiteetin tärkeyden ollessa korostunut sisäryhmän

hyödyttämisyrittämykset motivoivat jäseniä antamaan sosiaalista tukea muille sisäryhmän jäsenille (Haslam ym., 2012a, s. 162). Näin ollen Haslam ym. toteavat, että yksilöt saavat todennäköisemmin sosiaalista tukea yksilöltä, joiden kanssa he jakavat sosiaalisen identiteetin. Jaetun sosiaalisen identiteetin pitäisi teorian mukaan toimia tuen tarjoajille ja vastaanottajille sellaisena pohjana, jonka myötä nämä tulkitsevat tuen tavalla, joka on yhteisesti hyödyllistä (mts. 162). Näin ollen koska tuki todennäköisemmin tulkitaan niin kuin sen on tarkoitettu tulkittavan, ihmiset ovat psykologisesti vähemmän stressaantuneita vaativien tehtävien aikana, kun he saavat sisäryhmältään tukea kuin jos saisivat tukea ulkoryhmältä.

Frisch ja kollegat (2014) tekivät kokeellisen tutkimuksen, jossa osanottajat joutuivat joko tukea antavan tai antamattoman johtokunnan eteen manipuloidussa työnhakutilanteessa. Tulosten mukaan tilanteessa, jossa tukea oli tarjolla, sosiaalinen tuki esti stressiä vain, jos työnhakija ja johtokunta jakoivat sosiaalisen identiteetin. Haslam ja kollegat (2009b) tutkivat pitkittäistutkimuksessa sosiaalisen samastumisen vaikutusta stressiin, työuupumukseen sekä työhön liittyviin asenteisiin. He tulivat siihen tulokseen, että vahvasti työryhmäänsä samastuneet osoittivat enemmän organisaatiokansalaiskäyttäytymistä, olivat tyytyväisempiä työhönsä sekä ylpeämpiä siitä kuin heikosti samastuneet. Lisäksi tutkijat olettivat, että sosiaalinen samastuminen ei ainoastaan motivoi yksilöitä toimimaan ryhmän menestyksen eteen vaan myös suojelee heitä stressaavilta tekijöiltä, joita ryhmän menestyksen eteen toimiminen aiheuttaa.

Viimeiseksi sosiaalinen identiteetti mahdollistaa tehokkaan viestinnän sisäryhmän jäsenten kesken, ja näin ollen mahdollisuus saada sosiaalista tukea viestittää sisäryhmän jäsenten välillä kuin eri ryhmien välillä. Sisäryhmän viestintä sekä koetaan tehokkaammaksi että on tosiasiallisesti tehokkaampaa kuin sisä- ja ulkoryhmän välinen viestintä. (Greenaway ym., 2015.)

Sosiaalisen tuen onnistuminen riippuu sekä tuen tarjoajien motiiveista ja tavoitteista että vastaanottajan tulkinnasta ja kokemuksista. Nämä taas riippuvat kahdenvälisen suhteen luonteesta ja siitä sosiaalisesta kontekstista, jossa tuen antaminen tapahtuu. (Haslam ym., 2012a.) Lisäksi Catherine Haslam kollegoineen (2018) on oletanut, että ryhmästä saatavat hyödyt (ml. sosiaalinen tuki) sekä haitat koetaan vain, mikäli yksilö identifioituu osaksi ryhmää. Tärkeää ei siis ole kontaktien tiheys vaan juurikin samastuminen.

Sosiaalinen tuki ei ole irrallinen, yksilökohtainen tekijä vaan se on vahvassa yhteydessä sosiaaliseen samastumiseen, minkä takia voidaan olettaa, että ihmiset havaitsevat ja vastaanottavat sosiaalista tukea useammin silloin, kun tuntevat jakavansa ryhmäjäsenyyden niiden kanssa, jotka tukea tarjoavat. Näin ollen sosiaalinen tuki ei ole yksilön sosiaalisen maailman fyysinen ominaisuus vaan ennemminkin neuvoteltujen sosiaalisten kategoriasuhteiden tuotos. Sosiaalista tukea ei voida siis operationalisoida pelkästään kiinteiden ominaisuuksien (kuten rahan tai emotionaalisen panostuksen) suhteen vaan sitä tulee lisäksi tarkastella oman subjektiivisen merkityksensä suhteen niissä sosiaalisissa suhteissa, joita se koskee. (Haslam ym., 2005.)

Avanzi ja kollegat (Avanzi, Schuh, Fraccaroli, & van Dick, 2015) tutkivat organisaatiosamastumisen vaikutusta sosiaaliseen tukeen tutkimuksessaan yläkouluopettajista. He tulivat siihen tulokseen, että organisaatioon samastuminen korreloi positiivisesti sosiaalisen tuen kanssa ($r = .37, p < .001$) ja että edellinen selitti jälkimmäistä tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($\beta = .18, p < .001$), kun sukupuoli, ikä ja työtyytyväisyys olivat vakioitu. He olettivat, että sosiaalinen tuki on merkittävä tekijä samastumisen ja työuupumuksen yhteyden kannalta, sillä sosiaalinen tuki edistää ryhmäidentiteettiin sidoksissa olevaa kollektiivista pystyvyydentunnetta. Jimmieson ja kollegat (Jimmieson, McKimmie, Hannam, & Gallagher, 2010) tulivat tutkimuksessaan siihen tulokseen, että työtiimiin samastuminen ja työtovereiden tuki korreloivat yhtä vahvasti kuin Avanzin ym. tutkimuksessa organisaatioon samastuminen ja sosiaalinen tuki ($r = .37, p < .01$).

Yksilöt, jotka kokevat jakavansa saman organisaatioidentiteetin työkollegoidensa kanssa (ts. samastuvat organisaatioonsa tai työyhteisöönsä) näkevät todennäköisemmin itsensä saamassa sosiaalista tukea näiltä kollegoilta. Sosiaalisen identiteetin näkökulman mukaisesti yksilöt, jotka jakavat saman sosiaalisen identiteetin ovat sekä motivoituneempia auttamaan että todennäköisemmin myös auttavat toisiaan (ts. tekevät yhteistyötä). (Turner ym., 1987; van Dick & Haslam, 2012, s. 183.) Empiiristä tukea tälle oletukselle tarjoaa Avanzi ja kollegat (2015; 2018), jotka tulivat poikkileikkaustutkimuksissaan siihen tulokseen, että mitä enemmän yksilöt samastuivat organisaatioonsa, sitä enemmän he ilmoittivat saavansa tukea kollegoiltaan. Tuki taas vähensi työn kuormittavuutta ja työuupumuksen oireita.

Duttonin ja kollegoiden (1994) mukaan kognitiivisen dissonanssin teorian (Festinger, 1957) avulla voidaan ymmärtää vahvan organisaatioidentiteetin ja sen edellytysten välistä

keskinäistä vahvistamisen logiikkaa: ihmiset ovat motivoituneita ylläpitämään toimintansa ja minäkuvansa välistä yhdenmukaisuutta, joten ne henkilöt jotka ovat vahvasti samastuneet organisaatioonsa, ovat myös enemmän yhteydessä siihen. Tätä samaa ajatusta voitaneen soveltaa myös omaan työryhmään samastumiseen sekä sosiaaliseen tukeen: sosiaalisen tuen antaminen on käyttäytymistä ja mikäli työntekijä on vahvasti samastunut työyhteisöönsä, on oletettavaa, että tämä pyrkii myös toimimaan tämän mukaisesti eli tarjoamalla tukea muille. Lisäksi aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että mitä enemmän yksilö samastuu tiettyyn ryhmään, sitä enemmän ryhmä vaikuttaa yksilön asenteisiin ja käyttäytymiseen (Abrams & Hogg, 1988; van Knippenberg & van Schie, 2000).

Itsekategorisointiteorian mukaan sosiaalisella samastumisella on merkittävä yhteys sosiaalisen tuen dynamiikkaan, ja näin ollen ihmisten määritellessä itsensä sosiaalisen identiteetin suhteen he näkevät muut sisäryhmäläiset osana itseä. Näin ollen he ovat motivoituneita edistämään sekä muiden hyvinvointia että tavoitteita tarjoamalla hyödyllistä apua. Kuten edellä mainittu, jaettu sosiaalinen identiteetti tarjoaa lähtökohdan tulkita myös muiden itseen kohdistama auttaminen rakentavasti. (Haslam, C. ym., 2016.) Lisäksi SCT:n mukaan toisilta saadun tiedon pätevyys määräytyy osittain vastaanottajan käsityksestä siitä, onko tieto lähtöisin relevantilta sisäryhmältä, sekä siitä ovatko tämän ryhmän jäsenet vastaanottajan mielestä päteviä antamaan tietoa sosiaalisesta todellisuudesta (Turner ym., 1987; ks. myös Haslam, Jetten, O'Brien, & Jacobs, 2004).

4.3 Sosiaalisen identiteetti sosiaalisen tuen seurauksena

Sosiaalisen tuen ja sosiaalisen identiteetin on osoitettu olevan yhteydessä toisiinsa, mutta useimmiten sosiaalisen tuen on oletettu olevan seurausta jaetusta sosiaalisesta identiteetistä (ts. ryhmään samastumisesta). Kuitenkin suurimmassa osassa tutkimuksista sosiaalista tukea ja samastumista on mitattu (esim. Haslam & Reicher, 2006) eikä kokeellisesti manipuloitu, joten ilmiöiden välisen yhteyden suuntaa on vaikea yksiselitteisesti todentaa (McKimmie, Butler, Chan, Rogers, & Jimmieson, 2019). Oletettavaa onkin, että sosiaalisen tuen ja sosiaalisen identiteetin välillä on molemminsuuntainen suhde. Haslam ja kollegat (2005) ovat osoittaneet, että samastumisen ja havaitun sosiaalisen tuen välillä on merkittävä positiivinen yhteys ($r = .58, p < .01$) ja heidän mukaansa itsekategorisoinnin teorian periaatteiden mukaisesti samastuminen voi luoda kehän, jossa samastuminen lisää

sosiaalista tukea ja hyvinvointia, jotka taas lisäävät sosiaalista samastumista (ks. Klandermans, Sabucedo, Rodriguez & de Weerd, 2002). He myös arvelivat, että samastuminen toimii välittäjänä tuen ja jaksamisen (*coping*) välisessä yhteydessä. (Haslam ym., 2005.) Tälle ajatukselle on löytynyt tukea useasta tutkimuksesta (mm. Avanzi ym., 2015; 2018; van Dick & Haslam, 2012).

Havaittu sosiaalinen tuki voi tarjota henkilöstölle tärkeää tietoa heidän ja organisaation välisestä suhteesta sekä saada heidät kokemaan itsensä osaksi organisaatiota, mikä taas osaltaan lisää samastumista siihen. Kun yksilöt kokevat, että työtoverit tai lähijohtajat ovat kannustavia (ts. tarjoavat sosiaalista tukea), havaitsevat he olevansa organisaatiossa arvostettuja, kunnioitettuja sekä että heidät hyväksytään sen osaksi. Tämä taas osaltaan kannustaa samastumaan organisaatioon vahvemmin. (Luhtanen & Crocker, 1992.) Apker, Ford ja Fox (2003) tekivät tutkimuksen sairaanhoitajien tukevan vuorovaikutuksen (*supportive communication*) vaikutuksesta organisaatioon ja ammattiin samastumiseen. Lisäksi he tutkivat sosiaalisen tuen merkitystä organisaatioon tai ammattiin samastumisen kannalta. He tulivat tutkimuksessaan siihen tulokseen, että kollegoiden tuki selitti sekä organisaatiosamastumista ($\beta = .19, p < .01$) että ammattisamastumista ($\beta = .25, p < .01$).

Tänä vuonna julkaistussa artikkelissaan McKimmie ja kollegat (2019) ehdottivat, että sosiaalinen tuki voi toimia osoituksena jaetusta ryhmäjäsenyydestä ja näin ollen edistää samastumista ryhmään. Heidän kokeellinen tutkimuksensa antaa tukea ajatukselle siitä, että sosiaalisen tuen saaminen saattaa kannustaa ryhmän jäseniä näkemään itsensä vahvemmin osaksi ryhmää, mikä johtuu muiden ryhmän jäsenten myönteisistä reaktioista. Sosiaalinen tuki siis vaikuttaa moniin ryhmän menestyksen kannalta olennaisiin tekijöihin, koska se saa yksilön kokemaan itsensä osaksi ryhmää. Esittelen seuraavaksi tämän artikkelin tärkeimmät tulokset.

McKimmien ja kollegoiden (2019) artikkelin ensimmäisessä tutkimuksessa tutkijat manipuloivat sosiaalista tukea (sekä vaatimustasoa aikarajoitteen avulla) ja tarkastelivat ryhmien välisiä eroja ryhmään samastumisen sekä stressiin liittyvien seurausten osalta. He olettivat, että osallistujat, jotka vastaanottivat sosiaalista tukea ryhmänsä jäseniltä, todennäköisemmin myös samastuisivat ryhmäänsä. Tulokset tukivat tätä oletusta, sillä sosiaalista tukea saaneiden ryhmä erosi tilastollisesti merkitsevästi kontrolliryhmästä

ryhmään samastumisen osalta ($F(1, 97) = 7.26, p < .01, \eta^2 = .07$). Lisäksi mediaatiomallien tulosten pohjalta tutkijat olettivat, että sosiaalinen tuki on toimivaa sen takia, että sen voi tulkita merkiksi siitä, että yksilö on osa ryhmää.

Saman artikkelin toisessa kokeellisessa tutkimuksessa tutkijat tarkastelivat sosiaalisen kategorian korostuneisuuden vaikutusta stressiin liittyviin seurauksiin sekä havaintoihin sosiaalisesta tuesta ja ryhmään samastumisesta. He saivatkin tukea väitteelle siitä, että havainnot sosiaalisesta tuesta ovat lähtöisin juurinkin kuulumisesta ryhmään, kun ryhmäjäsenyyden korostuneisuutta manipuloitiin. Osallistujat, joiden ryhmäjäsenyyttä korostettiin, ilmoittivat saavansa enemmän sosiaalista tukea verrattuna kontrolliryhmään. Yllättävänä tuloksena oli, että ryhmäjäsenyyden korostuneisuus ei ollut yhteydessä ryhmään samastumisen tasoon. Ryhmäjäsenyyden korostuneisuus korreloi kuitenkin positiivisesti sosiaalisen tuen kanssa, joka taas korreloi ryhmäsamastumisen kanssa. (Mt.)

Näiden kahden tutkimuksen tulosten perusteella McKimmie ym. (2019) olettivat, että sosiaalinen tuki johtaisi vahvempaan ryhmäsamastumiseen, mutta kokeellisten tutkimusasetelmiensa takia he eivät voineet tutkia suoraan näiden välistä mahdollista kaksisuuntaista suhdetta, joten he suorittivat myös kolmannen tutkimuksen. He arvelivat, että tämä suhde voisi toimia itseään vahvistavana palautesilmukkana, jossa ryhmään samastuminen johtaisi valmiuteen havaita tarjottu sosiaalinen tuki ja siten vahvistaa myös ryhmään samastumista. Vaihtoehtoisesti ryhmäsamastuminen ja havainnot sosiaalisesta tuesta voisivat olla ryhmäidentiteetin eri muotoja, jotka esiintyisivät samanaikaisesti eivätkä niinkään toisistaan juontuvina asioina. Tutkijat siis olettivat, että mitä enemmän yksilö samastuu ryhmäänsä, sitä enemmän hän olettaa muiden ryhmäläisten tarjoavan tukea ja päinvastoin. (Mt.)

Kolmannessa tutkimuksessaan he tutkivat lentopallojoukkueiden samastumista ja havaittua sosiaalista tukea kyselylomakkeilla ennen ottelua sekä sen jälkeen. Ennen ottelua mitatun sosiaalisen tuen ja ottelun jälkeisen ryhmäsamastumisen väliltä ei löytynyt merkitsevää yhteyttä eikä myöskään ottelua edeltävän samastumisen ja ottelun jälkeisen sosiaalisen tuen väliltä. Näin ollen tutkijat tulivat siihen tulokseen, että sosiaalinen tuki ja ryhmään samastuminen ovat ennemmin kaksi samanaikaista ilmiötä, jotka ovat yhteydessä siihen, että yksilö havaitsee kuuluvansa ryhmään, kuin että ryhmäsamastuminen lisäisi sosiaalisen tuen havaitsemista tai sosiaalinen tuki lisäisi samastumista. Toisin

sanoen näyttäisi siltä, että sosiaalisen tuen ja sosiaalisen identiteetin välillä on kahdensuuntainen yhteys, mutta niiden välillä ei näyttäisi olevan suoraa kausaalisuhdetta, vaan ne molemmat ovat rinnakkaisia ja samanaikaisia asioita, jotka ovat yhteydessä siihen, että yksilö tunnistaa kuuluvansa ryhmään. (Mt.) McKimmie ja kollegat peräänkuuluttavat lisätutkimuksen tarvetta sosiaalisen tuen ja samastumisen välisestä yhteydestä erityisesti vakaammissa ja yhteiskunnallisesti tärkeämissä sosiaalisissa ryhmissä.

5 ORGANISAATIOMUUTOSKONTEKSTI

Organisaatiomuutoksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa organisaatiota kohtaavaa suurta muutosta, erityisesti yritysfuusiota tai yrityskauppaa. Fuusioita tapahtuu muuttuvassa ja turbulentissa maailmassa yhä useammin, sillä niiden tarkoituksena on useimpien tehokkuuden lisääminen ja näin ollen myös taloudellinen hyöty. Fuusiot kuitenkin epäonnistuvat usein (Amiot ym., 2007; Hakonen, Lipponen, Kaltiainen, & Kupiainen, 2015) ja lisäksi vain yksi neljästä fuusiosta saavuttaa taloudelliset tavoitteensa (Marks & Mirvis, 2001). Fuusiota ja yrityskauppoja (*mergers and acquisitions, M&As*) käsittelee laaja tutkimussuunta niin kauppätieteissä kuin organisaatiopsykologiassakin, ja näin ollen tämän tutkielman puitteissa keskitytään vain fuusiotutkimukseen sosiaalisen identiteetin näkökulmasta. SIA on tärkeä näkökulma fuusiokirjallisuudessa, sillä fuusion jälkeinen organisaatioon samastuminen on olennaista fuusion onnistumisen ja toteuttamisen kannalta, ja fuusio uhkaa tätä samastumista (Ullrich & van Dick, 2007).

Organisaatiomuutos vaikuttaa työntekijöihin, koska se muuttaa olemassa olevia rooleja ja työtapoja, lisää mahdollisesti työtaakkaa ja luo epävarmuutta työn jatkuvuudesta (Lawrence & Callan, 2011). Organisaatiofuusioilla ja yritysostoilla on huomattu jo pitkään olevan myös muita psykologisia vaikutuksia työntekijöihin. Erityisesti työntekijöiden psykologinen kiintymys organisaatioon on koetuksella (ks. van Knippenberg, D., van Knippenberg, B. M., Monden, & de Lima, 2002). Työntekijät, jotka kokevat suurmittaisia muutoksia, ilmoittavat myös kokevansa enemmän stressiä, ahdistusta ja epävarmuutta, jotka taas vähentävät työtyytyväisyyttä, organisaatioon sitoutumista sekä psykologista hyvinvointia (ks. Lawrence & Callan, 2011).

Fuusiolla on henkilöstön kannalta useita kielteisiä vaikutuksia, joista vakavin on tietysti työn menettämisen pelko sekä kaikki mahdolliset työn menettämisestä aiheutuvat ongelmat. Van Dick ja kollegat (2006) kuitenkin väittävät sosiaalisen identiteetin teorian pohjalta, että näiden henkilökohtaisten ongelmien lisäksi fuusio aiheuttaa myös uhan organisaation identiteetille ja näin ollen myös työntekijöiden organisaatiosamastumiselle. Tällä taasen on kielteisiä vaikutuksia työntekijöiden kollektiiviselle identiteetille ja omanarvontunnolle.

Yhä useamman tutkimuksen mukaan työntekijöiden reaktiot fuusioon riippuvat systemaattisesti siitä, kuinka paljon sen oletetaan turmelevan fuusiota edeltänyttä organisaatioidentiteettiä ja näin ollen heidän organisaatioon samastumistaan (van Dick ym., 2006). Oletettavasti fuusio itsessään muuttaa työntekijän samastumista, sillä fuusio muuttaa tai poistaa aiempia ryhmärajoja luoden uuden kokonaisuuden – fuusioituneen organisaation. Fuusio siis uhkaa fuusiota edeltävän ryhmäidentiteetin erottuvuutta ja SIA:n sekä optimaalisen erottuvuuden teorian mukaisesti vanhaan alaryhmään samastumisen tulisi lisääntyä uuden laajemman identiteetin kustannuksella. (Mt.) Lisäksi jatkuvuudella on suuri merkitys tulevan organisaatioidentiteetin kannalta; mikäli organisaatio joutuu muuttamaan toiseen paikkaan, vaihtamaan johdon tai organisaatiokulttuurin, niin on todennäköistä, että myös samastuminen vähenee. (Van Knippenberg ym., 2002.)

Giessner ja kollegat (2012) huomattavat, että organisaatiomuutostilanteessa oletukseen organisaation roolista samastumisen kohteena tulee suhtautua varauksella. Tätä ajatusta tukee myös se, että Maelin ja Ashforthin (1992) mukaan organisaation sisäinen kilpailu on negatiivisessa yhteydessä organisaatioon samastumiseen. Onkin oletettavaa, että fuusion jälkeisessä tilanteessa fuusioituneiden ryhmien välillä saattaa esiintyä keskinäistä kilpailua. Toisaalta taas SCT:n mukaisesti relevantin ulkoryhmän ollessa läsnä samastuminen omaan sisäryhmään vahvistuu (Turner ym., 1987), ja on mahdollista, että fuusion jälkeen toista organisaatiota (tai tarkemmin toista entistä organisaatiota) pidetään tällaisena ulkoryhmänä. Näin ollen fuusio lisää vanhan organisaatioidentiteetin korostuneisuutta. (Van Knippenberg ym., 2002.)

Fuusioituvat organisaatiot ovat harvoin saman kokoisia ja lähes aina ne ovat erilaisia myös imagoltaan, arvovalaltaan ja maineeltaan. Fuusion negatiiviset vaikutukset iskevät erityisesti heikomman statuksen organisaatioon, sillä tämä on heikommassa asemassa myös fuusioprosessissa vaikutusmahdollisuuksien osalta. Korkeamman statuksen organisaation pitäisi pystyä ylläpitämään paremmin identiteetin kannalta tärkeiden ominaisuuksien jatkuvuutta myös fuusioprosessin aikana. Tämä johtaa siihen, että korkeamman statuksen organisaatiossa työskennelleet työntekijät myös samastuvat uuteen organisaatioon vahvemmin. (Van Dick ym., 2006.) Toisin sanoen uusi organisaatio muistuttaa olennaisilta osilta enemmän korkeamman statuksen organisaatiota, joten samastuminen uuteen organisaatioon on helpompaa niille työntekijöille, jotka ennen yhdistymistä työskentelivät tässä hallitsevammassa organisaatiossa.

Sosiaalisen identiteetin näkökulmasta fuusio voitaisiin määritellä kahden sosiaalisen ryhmän formaaliksi uudelleen kategorisoimiseksi niin, että tuloksena on yksi uusi ryhmä. Tämä uusi ryhmä on vanhojen ryhmien jatkumo ja koska tämä uusi ryhmä sisältää sekä vanhan oman ryhmän että toisen ryhmän, merkitsee tämä myös muutosta ryhmäjäsenyydessä. (Van Knippenberg ym., 2002.) Organisaatiomuutosta ei kuitenkaan tarvitse kohdata yksin, mikäli työntekijä on samastunut työpaikkansa ryhmiin. Van Dick ja Haslam (2012) toteavatkin, että sosiaalinen tuki voi toimia välittäjänä samastumisen ja hyvinvoinnin välillä, sillä kokemus saatavilla olevasta sosiaalisesta tuesta voi vähentää yksilöiden tunnetta siitä, että tämä joutuisi kohtaamaan tulevan muutoksen yksin. Toisaalta liiallinen samastuminen organisaatioon tai työyhteisöön voi lisätä työuupumuksen riskiä, mikäli organisaatio epäonnistuu tai jos liiallisesti samastuneet menettävät työpaikkansa tai saavat siirron johonkin toiseen yksikköön (ts. joutuvat jättämään sisäryhmänsä). Jaetun identiteetin tunteen pitäisi myös saada yksilöt tekemään ylipäättänsä myönteisempiä arvioita organisaatiotaan kohdistuvista haasteista (esim. organisaatiomuutoksesta), sillä tämä saa aikaan tunteen, että työntekijät ovat *samassa veneessä*. (Mt.)

Cunningham kollegoineen (2002) olettivat pitkittäistutkimuksessaan kahden terveydenhuolto-organisaation fuusiosta, että sosiaalinen tuki olisi positiivisessa yhteydessä organisaatiomuutosvalmiuteen, mutta tulivat siihen tulokseen, että yhteys oli heikko ($r = .08, p < .05$). Sosiaalinen tuki oli kuitenkin negatiivisessa yhteydessä työn epävarmuuteen ja emotionaaliseen uupumukseen, mutta hieman yllättäen positiivisessa yhteydessä masennukseen ($r = .17, p < .001$). Tämä voi johtua siitä, että masentuneet tarvitsevat enemmän tukea, joten heille sitä myös tarjotaan enemmän.

Fuusio usein lisää työntekijöiden tietoisuutta sekä fuusiota edeltävän organisaation että sen jälkeisen organisaation identiteetistä (Haunschild, Moreland, & Murrell, 1994). SIA:n mukaan työntekijöiden omaksuttua fuusion jälkeisen yrityksen identiteetin mahdolliseksi itsemäärittelyn lähteeksi, ryhmäkäyttäytyminen uuden organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi lisääntyy (Giessner ym., 2012). Fuusiot kuitenkin usein epäonnistuvat yhteisen identiteetin luomisessa, minkä johdosta syntyy me-vastaan-ne -asetelmia entisten organisaatioryhmien välillä. Työntekijät siis samastuvat vanhaan organisaatioonsa ja näkevät uuden organisaation mahdollisena vihollisena. (Mt.)

Fuusion jälkeisen yhdistymisen yhtenä merkittävistä haasteista on tehokas yhteistyö aiempien organisaatioiden jäsenten välillä. Näin ollen yhteisen organisaatioidentiteetin luominen on kannattavaa, sillä tämä toimii yhteistyön pohjana. Ilman yhteistä identifioitumiskohdetta työntekijät siis samastuvat alaryhmiin, jotka ovat muodostuneet entisistä organisaatioryhmistä, ja näin ollen heillä ei ole kannusteita tehdä yhteistyötä eri ryhmien kesken. (Giessner ym., 2012; Ullrich & van Dick, 2007.) Empiirisen tutkimuksen mukaan fuusion jälkeinen samastuminen on yhteydessä työntekijöiden työtyytyväisyyteen, organisaatiokansalaiskäyttäytymiseen sekä emotionaaliseen hyvinvointiin, parempaan työtiimin suoritukseen sekä alhaisempaan vaihtuvuuteen (esim. van Dick ym., 2004; van Dick ym., 2006).

Palaten luvussa 3 esiteltyyn Rousseau (1998) jaotteluun tilannekohtaisesta ja syvärakenteisesta samastumisesta, hän mainitsee artikkelissaan, että jatkuvat organisaatiomuutokset tai fuusiot voivat heikentää syvärakenteista samastumista tai jopa estää sen muodostumisen kokonaan. Rousseau kuitenkin toteaa, että organisaatiofuusiotilanteessa tärkeintä on jatkuvuuden tunne, ei niinkään muuttumattomuus sinällään (vrt. van Knippenberg ym., 2002). Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että fuusion jälkeinen organisaatiosamastuminen on alhaisempaa kuin fuusiota edeltänyt organisaatiosamastuminen (Amiot ym., 2007; van Dick ym., 2004; van Knippenberg ym., 2002; tämän tutkielman aineiston osalta ks. Hakonen ym., 2015).

Organisaatiomuutoksella on kiistatta kielteisiä vaikutuksia työntekijöille, mutta sosiaalisen tuen eri muodot voivat auttaa heitä selviämään muutoksen aiheuttamista negatiivista tekijöistä sekä vähentää näiden negatiivisten tekijöiden vaikutusta. Kuten on aiemmin todettu, sosiaalinen samastuminen on olennainen tekijä sosiaalisen tuen saamisen ja vastaanottamisen kannalta. Näin ollen voidaan väittää, että sosiaalinen samastuminen voi vähentää organisaatiomuutoksen aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia henkilöstölle, sillä samastuminen mahdollistaa tehokkaan sosiaalisen tuen sisäryhmän jäsenten kesken.

6 TUTKIMUSHYPOTEESEIT

Sosiaalisen identiteetin näkökulman mukaisesti ryhmään vahvasti samastuneet jäsenet saavat sisäryhmän jäseniltä enemmän apua ja tukea. Lisäksi jaettu sosiaalinen identiteetti mahdollistaa tehokkaan yhteistoiminnan. (Turner ym., 1987.) Yksilöt havaitsevat sisäryhmän tarjoaman tuen todennäköisemmin kuin ulkoryhmän jäsenen tarjoaman tuen (Haslam ym., 2005), tukea tarjotaan useammin sisäryhmän jäsenille (Levine ym., 2005) ja lisäksi tuki tulkitaan myönteisellä tavalla, kun sen tarjoajana on sisäryhmän jäsen (van Dick & Haslam, 2012). Näin ollen vahvan samastumisen voidaan olettaa olevan positiivisessa yhteydessä koettuun sosiaaliseen tukeen.

H1: Työyhteisöönsä vahvasti samastuneet työntekijät kokevat saavansa enemmän sosiaalista tukea kuin heikosti samastuneet.

H2: Organisaatioonsa vahvasti samastuneet työntekijät kokevat saavansa enemmän sosiaalista tukea kuin heikosti samastuneet.

H3: Omaan ammattiryhmäänsä vahvasti samastuneet työntekijät kokevat saavansa enemmän sosiaalista tukea kuin heikosti samastuneet.

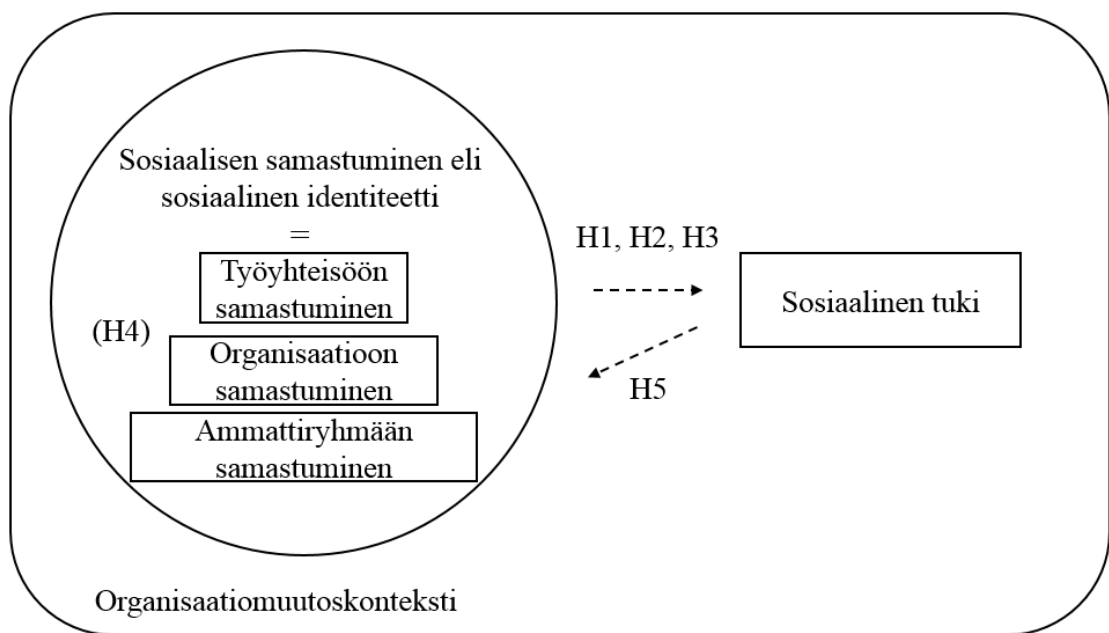
SIA:n mukaan yksilöillä on tarve kuulua ryhmään, mutta optimaalisen erottumisen teorian (Brewer, 1991) mukaan pienessä ryhmässä muista jäsenistä erottautuminen on helpompaa, joten pienpään ryhmään samastutaan voimakkaammin kuin suureen. Työyhteisön jäsenten kanssa ollaan joka päiväisessä yhteydessä, minkä takia sen jäsenyys on korostuneempi kuin organisaation jäsenyys (van Knippenberg & van Schie, 2000). Organisaatio on samastumisen kohteena abstraktimpi kuin työyhteisö ja on myös mahdollista, että organisaation ja yksilön arvot ovat keskenään ristiriidassa (Hekman ym., 2009). Ammatti-identiteetti on samastumisen kohteista vanhin ja pysyvin, sillä vaikka yksilö vaihtaisi työpaikkaa ei ammatti useinkaan vaihdu (Ashforth ym., 2008). Läheiset ryhmät toimivat todennäköisemmin tärkeämpinä samastumisen kohteina kuin abstraktimmat, monimutkaisemmat ja toissijaiset kohteet (Brown, 1969). Lisäksi on otettava huomioon, että työyhteisön sosiaalinen tuki ja työyhteisöön samastuminen on ilmaistu ja mitattu samalla määrittelyn tasolla (Ellemers, 2001); molempien keskiössä on työyhteisö, ja tämän takia on oletettavaa, että työyhteisön samastumisen vaikutus on voimakkain (Ullrich, Wieseke, Christ, Schulze, & van Dick, 2007). Näiden asioiden pohjalta oletan seuraavaa:

H4: Mitä läheisempi on samaistumisen kohde sitä voimakkaammin se vaikuttaa koettuun sosiaaliseen tukeen.

Lisäksi on oletettavaa, että sosiaalisen tuen ja sosiaalisen identiteetin (ts. samastumisen) välillä lienee kahdensuuntainen vaikutussuhde (Haslam ym., 2005; McKimmie ym., 2019):

H5: Työntekijät, jotka kokevat saavansa paljon sosiaalista tukea ovat vahvemmin samastuneita organisaatioonsa, työyhteisöönsä ja ammattiryhmäänsä.

Hypoteesit esitetty graafisesti kuviossa 1.



Kuvio 1. Tutkimushypoteesit ja tutkimuksen konteksti.

7 MENETELMÄT

Tässä tutkielmassa käytän menetelminä konfirmatorista faktorianalyysia, korrelaatioanalyysia, hierarkkista regressioanalyysia, kahden riippuvan otoksen *t*-testiä sekä rakenneyhtälömallia. Faktorianalyysilla tarkastelen aineiston sopivuutta oletettuun faktorirakenteeseen, korrelaatioanalyysilla muuttujien välisiä yhteyksiä, regressioanalyysia käytän muuttujien välisten suhteiden ennustamiseen, *t*-testiä osoittamaan muuttujien sisäistä muutosta organisaatiomuutoksen aikana, lopuksi rakenneyhtälömallilla tarkastelen muuttujien välistä yhteisvaihtelua ja mallin soveltuvuutta aineistoon.

Usean muuttujan regressioanalyysissa on yksi jatkuva selitettävä tekijä sekä useampi selittävä tekijä, joiden välistä yhteyttä analyysilla tutkitaan. Analyysi perustuu korrelaatioihin. Hierarkkisessa regressioanalyysissa selittävät tekijät lisätään malliin tutkijan määrittämässä järjestyksessä, joka perustuu teoriaan. Selittäjät lisätään malliin askeleittain yksi tai useampi kerrallaan, kun jokaisen tekijän vaikutus selitettävään tekijään arvioidaan niin, että edeltävien selittävien tekijöiden vaikutus on vakioitu. (Pallant, 2016, s. 149–150.) Hierarkkisen regressioanalyysin käyttämisen tarkoituksena on selvittää, kuinka suuri osa riippuvan muuttujan varianssista on selitettävissä riippuvien muuttujien avulla lukuun ottamatta kontrollimuuttujien vaikutusta (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 173–174). Regressioanalyysin tulisi kuitenkin olla mahdollisimman yksinkertainen. Hierarkkinen regressioanalyysi sopii myös pitkittäisasetelman tutkimiseen, mikäli aineisto on tähän tarkoitukseen sopiva (Aiken, Cohen, Cohen, & West, 2003 s. 568–607). Tällöin selitettävänä tekijänä on jälkimmäisen mittausajankohdan muuttuja ja selittäjinä taas ensimmäisen mittausajankohdan muuttujia.

Taustamuuttujat ovat sellaisia muuttujia, joiden vaikutus selitettävään muuttujaan on tutkimuksessa vakioitu. Hierarkkisessa regressioanalyysissa taustamuuttujat laitetaan malliin ensimmäisellä askelella ja selittävät muuttujat tämän jälkeen, jolloin taustamuuttujien vaikutus selitettävään muuttujaan on vakioitu. Taustamuuttujien valinnan tulee olla teoreettisesti perusteltu. Lisäksi regressiomallin tulisi olla mahdollisimman yksinkertainen. Käsittelen taustamuuttujien valintaan liittyviä kysymyksiä luvussa 7.2. Ilman taustamuuttujia tehdyt regressioanalyysit löytyvät liitteestä 3.

Kahden riippuvan otoksen *t*-testiä (*paired-samples t-test*) voidaan käyttää tilanteessa, jossa samalta joukolta ihmisiä on kerätty dataa kahdesti. Usein menetelmää käytetään

kokeellisissa tutkimuksissa, joissa mittausajankohtien välillä tehdään jokin kokeellinen manipulaatio, mutta menetelmä sopii myös tämän tutkielman tapaisiin tutkimusasetelmiin, joissa muutosta ei ole tutkijan toimesta manipuloitu vaan se on tapahtunut ajan kuluessa. *T*-testin avulla tutkitaan sitä, onko mittausajankohtien keskiarvojen välillä tilastollisesti merkitsevää eroa, eikä se kerro mitään muutoksen aiheuttajasta vaan antaa lähinnä tukea sille, että ajan kuluessa tutkittujen muuttujien välillä tapahtui ylipäänsä muutoksia. (Pallant, 2016, s. 249–250.) Erojen tilastollisen merkitsevyyden lisäksi niiden vaikutuskokoa voidaan arvioida etan neliöllä (η^2), jonka tulkitsemisen avuksi Cohen (1988, s. 284–287; ref. Pallant, 2016, s. 253) on ilmoittanut seuraavat suuntaviivat: .01 = pieni, .06 = kohtalainen ja .14 = suuri efekti. Efektikoot laskin Pallantin (2016, s. 253) esittelemän kaavan mukaisesti.

Rakenneyhtälömalleilla tutkitaan muuttujien välistä yhteisvaihtelua eli kovarianssia. Tavoitteena on kuvata muuttujien suhteita erilaisten mallien avulla. Rakenneyhtälömallien etu korrelaatioihin perustuviin malleihin nähden on se, että niillä voi pelkän muuttujien välisen yhteyden voimakkuuden lisäksi mallintaa aineiston rakennetta ja lisäksi tämän voi tehdä usealle muuttujalle yhtä aikaa. Rakenneyhtälömallit eivät myöskään vaadi regressioanalyysille olennaista muuttujien välistä lineaarista suhdetta, vaikkakin epälineaariset yhteydet voivat vaikeuttaa analyysin tulosten tulkintaan. Regressioanalyysin ongelmana on myös selitettävän ja selittävien muuttujien asema, sillä se ei pysty ottamaan huomioon usean muuttujan yhtäaikaista vastavuoroista suhteita. Rakenneyhtälömallit kuvaavat muuttujien välisiä suhteita sellaisen lineaarisen yhtälöryhmän kautta, joka sopii aineistoon mahdollisimman hyvin. (Nummenmaa, 2009, s. 433–442.)

Rakenneyhtälömalleissa muuttujat jaetaan havaittuihin ja latentteihin muuttujiin, joista edellisellä viitataan niihin muuttujia, joita tutkimuksessa on tosiasiallisesti mitattu, kun taas latentit muuttujat päätellään havaittujen muuttujien välisestä vaihtelusta. Nummenmaa vertaakin niitä faktoreihin. Oletus latentin muuttujan olemassaolosta mahdollistaa myös psyykkisten ilmiöiden mallintamisen, joiden mittaaminen suoraan ei ole mahdollista. Nummenmaa toteaa, että tämän takia rakenneyhtälömallit sopivat ”erinomaisesti moniin ihmisen käyttäytymistä ja toimintaa koskeviin tutkimusongelmiin.” Lisäksi hän toteaa, että ne sopivat erinomaisesti myös pitkittäistutkimuksiin. (Nummenmaa, 2009, s. 437–444.)

Rakenneyhtälömallin ja konfirmatorisen faktorianalyysin toimivuutta tutkitaan erilaisilla sopivuustesteillä: χ^2 -testi (*chi-square test*) tutkii mallin riittävyyttä aineiston kuvaajana, RMSEA (*root mean square error of approximation*) vertaa teoreettista mallia täydelliseen malliin, CFI (*comparative fit index*) vertaa estimoitua mallia ja nollamallia keskenään, ja TLI (*Tucker-Lewis index*) taas arvioi suhteotoskoon vaikutusta huolimatta hylätystä χ^2 -testin arvosta. Jotta mallin voitaisiin katsoa sopivan aineistoon hyvin tulisi χ^2 -testin olla ei-merkittävä ($p > .001$), RMSEA:n alle .08, CFI:n ja TLI:n mielellään suurempia kuin .95 tai vähintään suurempia kuin .90. χ^2 -testi on kuitenkin hyvin herkkä aineiston koolle, joten se ei useinkaan toimi suurilla aineistoilla. (Halme, Kanste, Nummi, & Perälä, 2014; Schreiber, Nora, Stage, Barlow, & King, 2006.)

7.1 Aineisto

Tämän tutkimuksen aineisto on Lipposen, Kupiaisen, Kaltiaisen ja Hakosen vuosina 2012–2014 keräämä kvantitatiivinen aineisto kahden suomalaisen julkishallinnollisen laitoksen (sosiaalivirasto ja terveyskeskus) yhdistymisprosessista. Aineiston keräys on ollut osa suurempaa *Uhat, mahdollisuudet ja yhteinen tulevaisuus. Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen fuusio henkilöstön kokemana* -tutkimushanketta (ks. Työsuojelurahasto, 2013; Hakonen ym., 2015). Tämä fuusio vaikutti lähes 15 000 työntekijään.

Aineisto on kerätty kolmena eri ajankohtana verkkokyselyinä vuoden välein. Ensimmäinen kysely (T1) tehtiin fuusiopäätöksen jälkeen, mutta ennen fuusion astumista voimaan ja siihen vastasi 3694 vastaajaa. Toinen kysely (T2) tehtiin yhdeksän kuukautta fuusion voimaan astumisen jälkeen ja siihen vastasi 2573 henkilöä. Kolmas kysely tehtiin vuotta myöhemmin eli kun fuusiosta oli kulunut hieman alle kaksi vuotta viimeiseen ja tähän viimeiseen kyselyyn vastasi 2625 henkilöä. Sekä ensimmäiseen että toiseen kyselyyn vastasi samat 1181 henkilöä ja kaikkiin kolmeen taas 623 henkilöä. Ennen ensimmäistä kyselyä henkilöstölle tiedotettiin yhdistymisestä, mutta tämän tarkempia tietoja ei vielä ollut, ainoastaan tiedotettiin, että henkilöstöä ei tulisi irtisanomaan. Tässä tutkielmassa hyödynnetään vain ensimmäisen ja toisen kyselyn dataa, jotta tutkimuksen laajuus pysyisi pro gradu -tutkielman raameissa. Ensimmäinen ja toinen vaihe on valittu sen takia, että organisaatiofuusio tapahtui näiden vaiheiden välillä ja kolmannessa vaiheessa fuusiosta oli kulunut jo lähes kaksi vuotta ja yhdistymispäätöksestä kolme vuotta. Näin ollen

tutkittaessa työyhteisön sosiaalista tukea ja muutoksen vaikutusta siihen on tämä rajausta perusteltu.

Taulukko 1

Aineiston jakauma sukupuolen, työskentelyajan, organisaation ja organisaatioryhmän mukaan.

	T1		T2	
	N	%	N	%
Sukupuoli				
Nainen	3154	86	2221	87
Mies	446	12	316	12
Ei vast.	79	2	25	1
Yht.	3679		2562	
Työskentelyaika				
Alle vuoden	192	5	119	5
1–3 vuotta	558	15	303	12
4–6 vuotta	506	14	335	13
7–9 vuotta	386	10	233	9
10–12 vuotta	353	10	257	10
13–15 vuotta	255	7	210	8
16–18 vuotta	186	5	141	6
19–21 vuotta	174	5	141	6
22–24 vuotta	323	9	225	9
25 vuotta tai yli	546	15	431	17
Ei vast./tieto puuttuu	200	5	167	7
Organisaatio ^a				
Sosiaalivirasto	1880	51	1327	52
Terveyskeskus	1799	49	1107	43
Muu	0	0	128	5
Organisaatioryhmä				
Ylin johto	9	0	8	3
Keskijohto	182	5	146	6
Lähiesimies	503	14	361	14
Työntekijä	2985	81	2047	80

^aSe organisaatio, jossa vastaaja on työskennellyt ensimmäisen kyselyn aikana.

Taulukosta 1 nähdään aineiston jakauma taustamuuttujien suhteen. Keskimääräinen vastaaja oli 47,5-vuotias, joka oli ollut organisaatiossa töissä 13–15 vuotta. 88 prosenttia sukupuolensa ilmoittaneista vastaajista oli naisia. Kaikissa kolmessa kyselyssä vakinaisessa työsuhteessa olevat vastasivat muita aktiivisemmin (Hakonen ym., 2015). Aineiston ominaisuuksia esitellään tarkemmin luvussa 8.1.1.

Aineiston erityispiirteenä on se, että fuusioitumispäätöksen on tehnyt Helsingin kaupunginvaltuusto eikä organisaatioiden johto. Tämä on tarkoittanut sitä, että johdolla ei ollut mahdollisuuksia päättää fuusiosta, vaikka he osallistuivatkin prosessin suunnitteluun ja toteutukseen. Fuusion tarkoituksena oli tehostaa laitosten toimintaa jouhevoittamalla potilaiden ja asiakkaiden hoitopolkua. Tutkimuskutsu lähetettiin organisaatioiden jäsenille sähköpostilla, minkä jälkeen lähetettiin tarpeen mukaan vielä kaksi muistutusta. Osallistujien anonymiteetti taattiin. Tutkimushankkeen rahoitti Työsuojelurahasto ja Helsingin kaupunki.

Samasta aineistosta on tehty aiemmin neljä pro gradu -tutkielmaa, joiden aiheina ovat olleet luottamus ja samastumisen kohteet (Erjansola, 2014), menettelytapojen oikeudenmukaisuus, esimiehen prototyyppisyys ja uuteen organisaatioon samastuminen (Kapiainen, 2014), oikeudenmukaisuuskokemukset (Honni, 2015) ja ulkoryhmäasenteiden muutokset (Vilkuna, 2016) sekä väitöskirja, jonka aiheena on ollut luottamuksen, oikeudenmukaisuuden kognitiivisten arviointien sekä työn imun keskinäinen dynamiikka (Kaltainen, 2018).

7.2 Mittarit ja taustamuuttajat

Tässä tutkimuksessa työyhteisön sosiaalista tukea on mitattu Jettenin, Haslamin ja Haslamin (2012) neliosioisella mittarilla, joka koostuu sellaisista kysymyksistä kuin *Saatko tunnetukea työtovereiltasi* sekä *Saatko tarvitsemaasi apua työtovereiltasi*. Mittarin vastausvaihtoehdot ovat skaalalla 1 = En lainkaan ja 7 = Erittäin paljon. Mittarin sisäinen reliabiliteetti on hyvä (T1: $\alpha = .93$, T2: $\alpha = .93$). Mittarit löytyvät kokonaisuudessaan taulukosta 2 (s. 45) ja kyselylomake soveltuvien osien liitteestä 1.

Sosiaalinen identiteetti on operationalisoitu samastumisena. Sosiaalista identiteettiä on mitattu kyselyssä samastumisena työyhteisöön, organisaatioon sekä ammattiryhmään. Jos vastaaja samastuu vahvasti sekä työyhteisöönsä, organisaatioonsa sekä ammattiryhmäänsä, voidaan olettaa, että hänen kokemansa sosiaalinen identiteetti on vahva (Ashforth & Mael, 1989).

Samastumista työyhteisöön ja organisaatioon on mitattu Ashforthin ja Maelin (1992) kehittämällä mittarilla, joka koostuu esimerkiksi seuraavista väittämistä: *Kun joku arvostelee työyhteisöäni [sosiaalivirastoa/ terveyskeskusta], se tuntuu minusta ikään kuin*

henkilökohtaiselta loukkaukselta sekä Työyhteisöni [sosiaaliviraston/terveyskeskuksen] menestyminen on myös minun menestymistäni. Työyhteisöön samastumisen mittarissa (T1: $\alpha = .78$, T2: $\alpha = .82$) on viisi osiota ja organisaatioon samastumisen (T1: $\alpha = .80$, T2: $\alpha = .81$) kuusi, sillä siinä on mukana myös osio, joka käsittelee organisaatiosta uutisoiden tiedostusvälineissä, mikä ei ole relevantti kysymys työyhteisön kannalta. Näiden mittareiden kysymys *Minulle on jokseenkin yhdentekevää, mitä muut ajattelevat sosiaalivirastosta / terveyskeskuksesta [työyhteisöstäni]* on tutkimuksessa käännetty niin, että suurempi arvo vastaa suurempaa samastumista. Molemmat mittarit ovat skaalalla 1–5 (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin eri mieltä). Samastumista työyhteisöön ei ole kysytty keski- tai ylimmältä johdolta. Toisessa kyselyssä organisaationa oli sosiaali- ja terveysvirasto (ks. liite 1).

Ammattiryhmään samastumisen mittarina on käytetty neliosioista mittaria (Doosje, Ellemers, & Spears, 1995; Jetten ym., 2012), joka on asteikolla 1–5 (1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin eri mieltä). Mittari koostuu sellaisista väittämistä, kuten *Olen tyytyväinen ollessani oman ammattikuntani edustaja* sekä *Samaistun oman ammattikuntani toisiin edustajiin*. Mittarin sisäinen reliabiliteetti on hyvä (T1: $\alpha = .88$, T2: $\alpha = .90$).

Näiden kysymysten lisäksi kyselylomakkeessa oli useita muita kysymyksiä, sillä tämä kysely on toteutettu osana laajempaa kokonaisuutta. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään yllä olevien osioiden lisäksi taustakysymyksiä: sukupuoli, työskentelyaika, organisaatio sekä organisaatioryhmä. Sukupuoli koodattiin uudelleen niin, että 0 = nainen ja 1 = mies. Käsittelen seuraavaksi taustamuuttujien valintaan liittyviä kysymyksiä.

Tässä tutkimuksessa taustamuuttujia olivat osallistujien sukupuoli, työskentelyaika, organisaatio (sosiaalivirasto/terveyskeskus) sekä organisaatioryhmä. Sukupuoli on valittu taustamuuttujaksi, sillä on todettu, että naiset kokevat sekä saavansa että tarjoavansa enemmän sosiaalista tukea kuin miehet (Taylor, 2011, s. 203). Organisaatio valittiin taustamuuttujaksi, sillä aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että eri organisaatioiden välillä on eroja samastumisessa (Hakonen ym., 2015, s. 26). Tämä onkin ymmärrettävää, sillä vaiheessa T1 organisaatiot ovat erilliset, kun taas vaiheessa T2 ne ovat yhdistyneet. Myös organisaatioiden statuserojen on myös osoitettu vaikuttavan muun muassa organisaatioon samastumiseen fuusion jälkeen (Mael & Ashforth, 1992). Sukupuoli ja organisaatio ovat muuttujina dikotomisia. Työskentelyajan voidaan olettaa vaikuttavan työyhteisön sosiaaliseen tukeen, sillä mitä pidempään työntekijä on organisaatiossa työskennellyt, sitä

paremmin hän tuntee myös työyhteisönsä jäsenet ja tuttuus lisää sosiaalista tukea. Lisäksi Rikettan (2005) meta-analyysin mukaan työssäoloaika on positiivisessa yhteydessä organisaatiosamastumiseen. Lisäksi työskentelyajan ja iän voidaan olettaa olevan vahvasti keskenään korreloivia, ja tämän takia ikä ei toimi tässä tutkimuksessa taustamuuttujana. Organisaatioryhmän tai -aseman (ylin johto, keskijohto, lähiesimies tai työntekijä) voidaan olettaa vaikuttavan työyhteisön sosiaaliseen tukeen, sillä eri ryhmiin kuuluvat ovat erilaisissa asemissa organisaatiossa (ks. Johnson ym., 2006). Rikettan (2005) analyysin mukaan myös ammattiasema on positiivisessa yhteydessä organisaatiosamastumiseen. Organisaatioryhmää voidaan pitää järjestysasteikollisena muuttujana, vaikkakin ryhmien väliset erot eivät todellisuudessa ole aivan saman suuruiset. Kyseessä on kuitenkin taustamuuttuja, joten oletettavasti tämä puute ei vaikuta tutkimuksen tulokseen merkittävästi.

7.3 Summamuuttujat ja konfirmatorinen faktorianalyysi

Yleisesti Cronbachin alfoja, jotka ovat yli .70 pidetään hyvinä (Pallant, 2016, s. 100). Kaikkien edellä esiteltyjen mittareiden Cronbachin alfat ylittivät tämän raja-arvon. Mittareiden osioista luotiin SPSS:n MEAN-komennolla keskiarvosummamuuttujat. Tarkastelen seuraavaksi näiden faktorirakennetta konfirmatorisella faktorianalyysillä.

Konfirmatorinen faktorianalyysi eroaa yleisemmin tunnetusta eksploraatiivisesta faktorianalyysistä siinä, että edellisessä tutkijalla on etukäteen teoriaan pohjautuva oletus faktorirakenteesta, kun taas jälkimmäisessä kyseessä on nimensä mukaisesti tutkiva tai selvittävä menetelmä, jolloin faktorirakenne ei ole ennalta tiedossa. Eksploraatiivinen faktorianalyysi on aineistolähtöinen, kun taas konfirmatorinen on teorialähtöinen menetelmä. Konfirmatorisen faktorianalyysin tarkoituksena on varmistaa, että tutkijan päättämä faktorirakenne on yhdenpitävä aineiston kanssa. Analyysin tulokset kertovat sen, kuinka hyvin tutkijan tekemä faktorirakenne toimii aineiston kanssa. (KvantiMOTV, 2004.)

Selvittääkseni mittareiden sopivuutta malliin loin SPSS:n AMOS-lisäosalla konfirmatorisen faktorianalyysin tilanteesta, jossa on joko neljä erillistä faktoria tai vain kaksi faktoria (sosiaalinen tuki ja samastuminen). Ennen fuusiota, T1 ($N = 3694$) neljän faktorin malli sopii teoriaan paremmin, $CFI = .907$, $TLI = .879$, $RMSEA = .080$, C.I. $RMSEA$

.078–.082, $\chi^2 = (146) 3568.79$, $p < .001$, kuin kahden faktorin malli CFI = .665, TLI = .587, RMSEA = .117, C.I. RMSEA .115–.119, $\chi^2 = (151) 12467.59$, $p < .001$. Neljän faktorin faktorianalyysin tulokset löytyvät taulukosta 2. Lisäksi tarkasteltaessa faktoreiden latauksia huomasin, että organisaatioon ja työryhmään samastumisen mittareiden käännetyt osiot latautuivat faktoreille melko heikosti ($< .50$), joten vertasin alkuperäiseen malliin uutta mallia, jossa nämä on poistettu. Tämä paransi mallin sopivuutta hieman: CFI = .920, TLI = .891, RMSEA = .064, C.I. RMSEA .062–.066, $\chi^2 = (113) 2919.73$, $p < .001$, mutta ero ei ole niin suuri, että jättäisin käännetyt osiot jatkoanalyysistä. Mallia olisi mahdollista parantaa lisää modifikaatioindeksien avulla, mutta tällöin aineistossa ei tulisi olla puuttuvia arvoja. Oletettavaa on, että mallin sopivuus paranisi, mikäli jäännöstermien kovariansseja vapautettaisiin.

Fuusion jälkeen, T2 ($N = 2573$) neljän faktorin mallin sopivuus oli CFI = .941, TLI = .923, RMSEA = .065, C.I. .062–.067, $\chi^2 = (146) 1701.58$, $p < .001$, ja kahden: CFI = .573, TLI = .923, RMSEA = .152, C.I. RMSEA .149–.155, $\chi^2 = (151) 9076.99$, $p < .001$. Neljän faktorin malli sopii aineistoon hyvin. Tämän faktorianalyysin tulokset löytyvät taulukosta 2.

Tarkastelin aineistoa pitkittäisanalyysia varten myös vastaajajoukossa, joka koostui vastaajista, jotka olivat vastanneet kyselyyn sekä ennen että jälkeen fuusion ($N = 1181$). Ennen fuusiota mitatuista muuttujista koostuva neljän faktorin mallin sopivuus oli: CFI = .896, TLI = .864, RMSEA = .081, C.I. .077–.085, $\chi^2 = (146) 1276.11$, $p < .001$ eli sopivuus oli hieman heikompi kuin poikkileikkausaineistossa. Fuusion jälkeen mitatuista muuttujista koostuva neljän faktorin mallin sopivuus taas oli: CFI = .936, TLI = .919, RMSEA = .065, C.I. .061–.069, $\chi^2 = (146) 878.70$, $p < .001$ eli sopivuus oli melko hyvä.

Konfirmatorisen faktorianalyysin perusteella voidaan todeta, että tämä malli ei ole täysin aineistoon sopiva, mutta se ei kuitenkaan anna syytä epäillä, että kyseisen faktorimallin soveltuvuus aineistoon olisi heikkoa. Fuusion jälkeisessä vaiheessa malli kuitenkin sopi aineistoon hyvin. Kuitenkin on todettava, että neljän faktorin malli on parempi kuvaus kuin kahden faktorin malli.

Taulukko 2

Konfirmatorinen faktorianalyysi sosiaalisen tuen, työyhteisöön, organisaatioon sekä ammattiryhmään samastumisen mittareista, osioiden faktorilataukset sekä kommunaliteetit (h^2).

	T1 (N=3694)		T2 (N=2573)	
	lataus	h^2	lataus	h^2
Faktori 1: Sosiaalinen tuki				
Saatko tunnetukea työtovereiltasi?	.86	.74	.85	.72
Saatko tarvitsemaasi apua työtovereiltasi?	.96	.92	.96	.92
Saatko tarvitsemaasi resursseja työtovereiltasi?	.81	.66	.81	.65
Saatko tarvitsemaasi neuvoja työtovereiltasi?	.89	.79	.90	.81
Faktori 2: Työyhteisöön samastuminen				
Kun joku arvostelee työyhteisöäni, se tuntuu ikään kuin henkilökohtaiselta loukkaukselta.	.68	.47	.72	.52
Kun puhun työyhteisöstäni, puhun useammin ”meistä” kuin ”heistä”.	.63	.40	.64	.40
Minulle on jokseenkin yhdentekevää, mitä muut ajattelevat työyhteisöstäni. (K)	.47	.22	.50	.25
Työyhteisöni menestyminen on myös minun menestymistäni.	.71	.50	.76	.58
Kun joku kehuu työyhteisöäni, se tuntuu minusta ikään kuin henkilökohtaiselta kohteliaisuudelta.	.80	.64	.83	.69
Faktori 3: Organisaatioon samastuminen				
Kun joku arvostelee sosiaalivirastoa / terveyskeskusta, se tuntuu minusta ikään kuin henkilökohtaiselta loukkaukselta.	.72	.52	.75	.56
Kun puhun sosiaalivirastosta / terveyskeskuksesta, puhun useammin ”meistä” kuin ”heistä”.	.60	.36	.53	.28
Minulle on jokseenkin yhdentekevää, mitä muut ajattelevat sosiaalivirastosta/ terveyskeskuksesta. (K)	.40	.16	.46	.22
Sosiaaliviraston / Terveyskeskuksen menestyminen on myös minun menestymistäni.	.65	.42	.64	.43
Kun joku kehuu sosiaalivirastoa / terveyskeskusta, se tuntuu minusta ikään kuin henkilökohtaiselta kohteliaisuudelta.	.82	.68	.85	.72
Faktori 4: Ammattiryhmään samastuminen				
Jos tiedotusvälineissä olisi sosiaalivirastoa / terveyskeskusta arvosteleva juttu, tuntisin itseni vaivaantuneeksi.	.76	.36	.77	.41
Olen tyytyväinen ollessani oman ammattikuntani edustaja.	.81	.58	.90	.59
Tunnen vahvaa yhteenkuuluvuutta oman ammattikuntani jäsenten kanssa	.89	.66	.84	.81
Näen itseni oman ammattikuntani edustajana.	.79	.79	.84	.70
Samaistun oman ammattikuntani toisiin edustajiin.	.60	.62	.64	.71

(K) = käännetty muuttuja. Maximum likelihood estimointi.

8 TULOKSET

Tutkielman tulososio koostuu kolmesta osasta: aineiston alustavasta tarkastelusta ja soveltuvuudesta analyysimenetelmiin, eri mittausajankohtien poikkileikkausasetelmien tulosten tarkastelusta sekä pitkittäisasetelmasta. Varsinaisen analyysin olen tehnyt usean muuttujan hierarkkisella regressioanalyysillä. Pitkittäisasetelmassa menetelmänä toimii niin ikään hierarkkinen regressioanalyysi, mutta myös kahden riippuvan otoksen t -testit sekä rakenneyhtälömallinnus. Käytin analyysieihin IBM SPSS -ohjelmaa (versio 25) sekä tämän AMOS-lisäosaa.

8.1 Alustavat tarkastelut

Aineiston alustava tarkastelu koostuu muuttujien kuvailevista tunnusluvuista sekä aineiston soveltuvuuden tarkastelusta käytettyihin menetelmiin.

8.1.1 Kuvailevat tunnusluvut

Taulukko 3

Muuttujien tunnusluvut: määrä (N), skaala, keskiarvo (M), keskihajonta (SD) sekä vinous ja huipukkuus.

muuttuja	N	skaala	M	SD	vinous	huipukkuus
T1 Työyhteisön sosiaalinen tuki	3654	1–7	5.42	1.32	–.93	.46
T2 Työyhteisön sosiaalinen tuki	2625	1–7	5.36	1.34	–.96	.62
T1 Samastuminen työyhteisöön	3459	1–5	3.84	.71	–.72	.82
T2 Samastuminen työyhteisöön	2370	1–5	3.78	.76	–.68	.50
T1 Samastuminen organisaatioon	3655	1–5	3.16	.77	–.35	–.18
T2 Samastuminen organisaatioon	2535	1–5	2.85	.80	–.11	–.30
T1 Samastuminen ammattiryhmään	3652	1–5	4.16	.78	–1.08	1.30
T2 Samastuminen ammattiryhmään	2520	1–5	4.06	.82	–.98	1.08

Taulukosta 3 nähdään, että erityisesti työyhteisön sosiaalinen tuki sekä samastuminen ammattiryhmään ovat hyvin vinoja ja työyhteisöön samastuminen melko vino skaalan yläpäähän päin. Lisäksi ammattiryhmään samastuminen on melko keskittynyt skaalan keskikohtaan, joten se on huipukas. Nämä luvut antavat osviittaa siitä, että aineisto ei ole normaalisti jakautunut. Kuitenkin Tabachnick ja Fidell (2017, s. 114) kirjoittavat, että vinouden tuottama varianssin aliarviointi lakkaa, mikäli aineisto on suuri ($N > 200$).

8.1.2 Aineiston soveltuvuus analyysimenetelmiin

Käytetyillä parametrisilla menetelmillä – erityisesti regressioanalyysillä – on useita oletuksia, joiden tulisi täytyä ennen niiden käyttämistä, ja näiden oletusten tarkastaminen on oleellinen osa analyysia. Parittaisten otosten t -testillä on näiden yleisten oletusten lisäksi yksi lisäoletus, jota käsittelemme luvun 8.1.2.3 lopussa.

Ensiksikin aineiston on oltava tarpeeksi suuri: Tabachnick ja Fidell (2014, s. 159) antavat ohjenuoraksi kaavan $N > 50 + 8 \times$ selittävien tekijöiden määrä. Tämän tutkimuksen aineisto on hyvin laaja (T1: $N = 3679$, T2: $N = 2573$, T1&T2: $N = 1181$), joten tämä ehto täyttyy. Lisäksi parametristen testien osalta muuttujien mittaustason olisi oltava vähintään välimatka-asteikollinen, ja tämä myös oletus toteutuu tässä tutkimuksessa. Selitettävät ja selittävät tekijät ovat jatkuvia.

8.1.2.1 Muuttujien yhteisvaihtelu

Taulukosta 4 nähdään, että kaikki samastumisen kohteet ennen fuusiota (T1) ovat tilastollisesti merkitsevästi ($ps < .01$) positiivisessa yhteydessä työyhteisön sosiaaliseen tukeen, mutta organisaatioon samastuminen on yhteydeltään heikko ($r = .12$). Samastuminen organisaatioon ja samastuminen työyhteisöön taas ovat keskenään melko vahvasti yhteydessä ($r = .46, p < .01$). Muuttujien yhteisvaihtelun tulisi olla vähintään .30 (Pallant, 2016, s. 152), mutta tämä ehto toteutuu vain työyhteisöön samastumisen osalta. Korrelaatioanalyysin perusteella näyttää siis siltä, että työyhteisön sosiaaliseen tukeen on yhteydessä lähinnä samastuminen työyhteisöön. Tämä tukee hypoteesia 1. Kuitenkin myös organisaatioon ja ammattiryhmään samastumiset ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työyhteisön sosiaaliseen tukeen, mikä antaa osittaista tukea hypoteeseille 2 ja 3.

Muuttujien väliset korrelaatiot noudattavat fuusion jälkeen (T2) samaa linjaa kuin ennen fuusiota eli voimakkaimmin selittävän tekijän kanssa korreloi samastuminen työyhteisöön ($r = .38, p < .01$) ja heikoiten organisaatioon samastuminen ($r = .07, p < .01$). Kaikki muuttujien väliset korrelaatiot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Lisäksi taulukosta 4 nähdään, että fuusiota edeltävä työyhteisön sosiaalinen tuki on melko vahvassa positiivisessa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä fuusion jälkeiseen työyhteisön sosiaaliseen tukeen ($r = .44, p < .01$). Lisäksi työyhteisöön ja ammattiryhmään

Taulukko 4

Muuttujien keskiarvot (M), keskihajonnat (SD) sekä Pearson-korrelaatiot (N = 2520–3679).

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Työyhteisön sosiaalinen tuki T1	5.42	1.32											
2. Samaistuminen työyhteisöön T1	3.84	.71	.39**										
3. Samaistuminen organisaatioon T1	3.16	.77	.12**	.46**									
4. Samaistuminen ammattiryhmään T1	4.16	.78	.26**	.32**	.29**								
5. Työyhteisön sosiaalinen tuki T2	5.38	1.34	.44**	.19**	.04	.18**							
6. Samaistuminen työyhteisöön T2	3.78	.76	.19**	.47**	.26**	.20**	.38**						
7. Samaistuminen organisaatioon T2	2.85	.80	.03	.26**	.48**	.10**	.07**	.41**					
8. Samaistuminen ammattiryhmään T2	4.06	.82	.17**	.21**	.17**	.46**	.27**	.34**	.27**				
9. Sukupuoli	.12	.33	-.04**	-.07**	-.06**	-.12**	-.04	-.02	-.05	-.09**			
10. Työskentelyaika	5.38	3.00	-.01	.04*	.12**	.06**	-.05	-.02	.09**	.03	-.04**		
11. Organisaatio T1	.49	.50	.00	-.01	.08**	.07**	-.06*	.01	.14**	.08**	-.05**	.04*	
12. Organisaatioryhmä T1	3.76	.55	.02	-.16**	-.15**	-.02	.02	-.14**	-.13**	-.02	-.05**	-.18**	.03

* $p < .05$, ** $p < .01$, 2-suuntainen

Sukupuoli: 0 = nainen, 1 = mies

Työskentelyaika: 10-osainen skaala, jossa 1 = alle vuoden ja 10 = 25 vuotta tai yli

Organisaatio: 0 = sosiaalivirasto, 1 = terveystakeskus

Organisaatioryhmä: 1 = ylin johto, 2 = keskijohto, 3 = lähiesimies, 4 = työntekijä

samastuminen ennen fuusiota ovat kohtalaisessa yhteydessä fuusion jälkeiseen sosiaali-
seen tukeen ($r = .19$ sekä $r = .18$, $ps < .01$). Fuusiota edeltävä organisaatioon samastumi-
nen ei ole tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä fuusion jälkeiseen työyhteisön sosiaa-
liseen tukeen ($r = .04$, $p = ns$).

Taustamuuttujien korrelaatio selitettävän tekijän kanssa antaa osviittaa siitä, kuinka
suuren osan selitettävän vaihtelusta on peräisin taustamuuttujasta. Ennen fuusiota (T1)
ainoastaan sukupuolen korrelaatio työyhteisön sosiaalisen tuen kanssa on tilastollisesti
merkitsevä ($r = -.04$, $p < .001$) ja tämä yhteys on voimakkuudeltaan hyvin heikko.
Fuusion jälkeen (T2) ainoastaan aiempi työskentelyorganisaatio korreloi työyhteisön
sosiaaliseen tuen kanssa merkitsevästi ($r = -.06$, $p < .001$). Korrelaatio on jälleen suuruu-
deltaan heikko. Organisaatioryhmä korreloi negatiivisesti ja hieman vahvemmin työyh-
teisöön ja organisaatioon samastumisen kanssa ennen ja jälkeen fuusion. Kaikkien taus-
tamuuttujien ja muiden muuttujien väliset korrelaatiot löytyvät taulukosta 4.

Pitkittäisanalyysin ($N = 1181$) osalta korrelaatiot ovat likimain samat kuin poikkileik-
kausaineistossa. Pitkittäisanalyysin korrelaatiotaulukko löytyy liitteestä 4.

8.1.2.2 Poikkeavat arvot, multikolinearisuus ja singulaarisuus

Aineistossa ei tulisi olla poikkeavia arvoja (*outliers*). Tabachnick ja Fidell (2014, s. 107)
määrittelevät mahdollisiksi poikkeaviksi arvoiksi ne, joiden standardisoitu residuaalin
arvo on itseisarvoltaan yli 3.29. Lisäksi poikkeavien arvojen vaikutusta voidaan arvioida
Cookin etäisyydellä (*Cook's distance*). Tämän tutkimuksen osalta Cookin maksimietäi-
syys on .013, kun raja-arvo on 1 (mts. 109). Arvioin poikkeavia arvoja myös
 χ^2 -jakaumaan perustuvan Mahalanobiksen etäisyyden (*Mahalanobis distance*) avulla,
jonka kriittinen arvo riippuu selittävien tekijöiden määrästä. Tutkimuksessani on enintään
kolme selittävää tekijää sekä neljä taustamuuttujaa, joten kriittinen arvo seitsemälle muut-
tujalle ($p < .001$) on 24,322 (mts. 10). Suurin Mahalanobiksen etäisyys on tutkitussa
aineistossa jopa yli 40. Tämän tutkimuksen aineisto on suuri, joten se sisältää myös poik-
keavia arvoja. Aineistoa voisi tarvittaessa muokata niin, että siitä poistettaisiin poikkeavat
arvot, mutta olen päättänyt tarkastelemaan tuloksia sekä ilman tätä poistamista, mutta
myös poistaen poikkeavat arvot. Näiden tarkastelujen tulokset eivät ole toisistaan poik-
keavat, mikä johtunee aineiston suuresta koosta, joka on armeliaampi poikkeaville
arvoille.

Tekijät eivät saa korreloida toistensa kanssa liikaa ($r \geq .9$), tätä kutsutaan multikolineaarisuudeksi (Pallant, 2016, s. 152). Taulukosta 4 (s. 48) nähdään, että tekijät korreloivat toistensa kanssa, mutta se ei nouse liian korkeaksi. Lisäksi tarkastelin muuttujien VIF-arvoja (*variance inflation factor*), jonka tulisi olla alle 10 (mts. 159) sekä toleranssia, jonka ei tulisi olla alle .10 (mts. 159). VIF on kaikkien muuttujien osalta alle 1.6 ja toleranssi yli .65. Näin ollen multikolineaarisuus-ehto täyttyy.

Singulaarisuudella viitataan siihen, että jokin selittävistä tekijöistä olisi yhdistelmä muista muuttujista ja näin ollen tarpeeton, sillä se sisältäisi analyysin kannalta ylimääräistä tietoa (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 122–124). Myös singulaarisuutta voidaan tarkastella toleranssin ja korrelaatioiden avulla, ja kuten yllä mainittu ei toleranssi laske liian alhaiseksi eikä muuttujien väliset korrelaatiot liian korkeiksi.

8.1.2.3 Normaalijakautuneisuus, lineaarisuus sekä skedastisuus

Aineiston tulisi olla normaalisti jakautunut, residuaalien eli selittymättä jääneen vaihtelun ja ennustettujen selittävien tekijöiden välillä tulisi olla lineaarinen suhde, ja selittävien muuttujien varianssien tulisi olla lähestulkoon yhtä suuria. (Pallant, 2016, s. 160.)

Useimmat tilastolliset testit pohjautuvat normaalijakautuneisuudelle, jolla tarkoitetaan sitä, että jokainen muuttuja sekä kaikki niiden lineaariset yhdistelmät ovat normaalisti jakautuneita. Tämän oletuksen toteutuessa myös analyysin residuaalit ovat normaalisti jakautuneita ja toisistaan riippumattomia. (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 112.) Tarkastelin aineistoa Kolmogorovin–Smirnovin testillä, jonka mukaan aineisto ei ole normaalisti jakautunut minkään muuttujan osalta ($p < .05$), mutta tämä ei ole yllättävää, sillä Kolmogorovin–Smirnovin testi toimii suurilla aineistoilla huonosti (Field, 2009, s. 144). Tutkimani aineisto ei ole täysin normaalisti jakautunut kaikkien osioiden kannalta vaan se on hieman kallellaan suurempia arvoja kohti, mikä voi aiheuttaa tulosten vääristymistä. Tabachnickin ja Fidellin (2014, s. 113) mukaan erityisen ongelmallista on, mikäli muuttujien jakaumat ovat eri suuntiin kallellaan, jolloin he suosittelevat muuttujamuunnoksia tulosten parantamiseksi (mts. 121). Lisäksi he toteavat, että muuttujien ollessa johdonmukaisesti vinoja jompaankumpaan suuntaan muuttujamuunnokset eivät yleensä paranna analyysin tuloksia merkittävästi. Tämän tutkimuksen osalta muuttujat ovat lähes kaikki kallellaan oikealle (ks. taulukko 3, s. 46). Suoritin muuttujamuunnokset 10-kantaiseen

logaritmiin, neliöjuureen sekä luonnolliseen logaritmiin² ja tein tutkimuksen regressio-analyysin näillä muuttujilla erikseen, mutta tulokset eivät muuttuneet merkittävästi. Näin ollen analyysissä voidaan käyttää parametrisia, normaalijakauman vaativia analyysimenetelmiä. Lisäksi Nummenmaa (2009, s. 316) toteaa, että normaalijakaumaoletuksesta voidaan tinkiä, mikäli otoskoko on hyvin suuri.

Tutkittavien muuttujien välisen suhteen tulisi olla lineaarinen. Tämä oletus on erityisen tärkeä, sillä Pearsonin korrelaatiokertoimet havaitsevat vain muuttujien väliset lineaariset suhteet ja ei-lineaariset suhteet jäävät huomaamatta analyysissä (Tabachnick & Fidell, 2014, s. 117). Lineaarinen regressioanalyysi perustuu muuttujien välisiin korrelaatioihin. Aineiston lineaarisuutta voidaan tarkastella hajontakuvioon piirretyn suoran avulla (Pallant, 2016, s. 160). Tämän tutkimuksen osalta suora on likimain linjassa lävistäjän kanssa.

Aineiston tulisi lisäksi olla homoskedastinen eli sellainen, että selittävien tekijöiden residuaalien varianssi olisi likimain yhtä suuri kaikilla ennustetuilla arvoilla (Pallant, 2016, s. 152). Tämän tutkimuksen aineisto on kuitenkin heteroskedastinen eli virhetermit vaihtelevat johdonmukaisesti regressiosuoran ympärillä niin, että tarkastellessa suuria arvoja virhetermit vaihtelevat selkeästi enemmän kuin tarkastellessa pieniä arvoja. Tabachnickin ja Fidellin (2014, s. 163, 119–120) mukaan heteroskedastisuus ei ole ratkaiseva ongelma, eikä näin ollen invalidoi tutkimuksen tuloksia, mutta saattaa heikentää niitä. Muuttujamuunnokset ovat mahdollisia ratkaisuja (mt.), mutta tarkasteluni mukaan muuttujien logaritmisointi eikä neliöinti poistanut ongelmaa. Luultavasti aineiston heteroskedastisuus johtuu aineiston ei-normaalista jakautumisesta, ja tulen ottamaan tämän huomioon tulosten tulkinnassa.

Parittaisten otosten *t*-testillä on lisäoletus, jonka mukaan otosten välisten erojen, ja näin ollen myös mittausten välisten erojen, tulisi olla normaalisti jakautuneet, mutta Pallant (2016, s. 250) toteaa, että otoskoon ollessa yli 30 tämän oletuksen rikkominen ei todennäköisesti aiheuta ongelmia.

² Muunnokset tehtiin SPSS-ohjelmiston Compute Variable -tominolla kaavoilla $LG10(K - \text{muuttuja})$, $SQRT(K - \text{muuttuja})$ sekä $LN(K - \text{muuttuja})$, jossa K on muuttujan saama maksimiarvo + 1 (lisätietoa Tabachnick & Fidell, 2014, s. 120–122).

8.2 Ennen fuusiota, T1

Tässä luvussa keskitytään poikkileikkausaineiston fuusiota edeltävään vaiheeseen ($N = 3694$) ja siihen, kuinka työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastuminen selittävät fuusiota edeltävää työyhteisön sosiaalista tukea sekä sitä, kuinka sosiaalinen tuki selittää samastumista näihin kolmeen eri kohteeseen. Tarkastelin muuttujien välisiä korrelaatioita edellisessä luvussa, joten siirryn tässä luvussa varsinaiseen regressioanalyysiin.

Muuttujia tarkastellaan seuraavaksi hierarkkisella regressioanalyysillä, joka koostuu neljästä erillisestä mallista. Malli 1 tarkastelee, sitä kuinka samastumisen kohteet selittävät työyhteisön sosiaalista tukea ($H1$, $H2$ & $H3$) ja kuinka vahvasti ($H4$), ja loput kolme mallia taas sitä, kuinka sosiaalinen tuki selittää samastumista näihin eri kohteisiin ($H5$). Asetin taustamuuttujiksi sukupuolen, työskentelyajan, organisaation ja organisaatioryhmän, jotka lisään malliin ensimmäisellä askeleella, jotta näiden vaikutus selitettävään tekijään vakioituu. Toisella askeleella lisään selittävät muuttujat: mallissa 1 nämä ovat samastumisen kolme eri kohdetta ja malleissa 2, 3 ja 4 taas työyhteisön sosiaalinen tuki.

Taulukosta 5 nähdään, että taustamuuttujien selitysosuus työyhteisön sosiaaliseen tukeen mallissa 1 on hyvin pieni (R^2 korj. = .003). Ainoastaan sukupuolen tilastollinen merkitsevyys on melkein merkitsevällä tasolla. Lisäksi taulukosta nähdään, että mitä samastuneempi työyhteisöönsä henkilö on ennen fuusiota, sitä enemmän hän kokee saavansa työyhteisöltään sosiaalista tukea ($\beta = .39$, $p < .001$). Tämä tukee hypoteesia 1.

Samoin taulukosta nähdään, että samastuminen ammattiryhmään on positiivisessa, mutta heikossa yhteydessä sosiaaliseen tukeen ($\beta = .17$, $p < .001$), mikä tukee hypoteesia 3. Kuitenkin $H2$ vastaisesti samastuminen organisaatioon on heikossa negatiivisessa yhteydessä työyhteisön sosiaaliseen tukeen ($\beta = -.10$, $p < .001$). Selittävien tekijöiden yhteydet selitettävään tekijään ovat mallissa 1 tilastollisesti erittäin merkitseviä. Koko mallin selityssaste jää melko alhaiseksi, sillä se selittää työyhteisön sosiaalisen tuen vaihtelusta vain 18,4 prosenttia. Tämä on kuitenkin ymmärrettävää, sillä sosiaalinen tuki on ilmiönä hyvin laaja, joten on oletettavaa, että siihen vaikuttaa useita tekijöitä, joita ei ole tässä mallissa mukana. Hypoteesin 4 mukaan sosiaalinen tuki on voimakkaampaa mitä läheisempi samastumisen kohde on, joten tämä saa tukea työyhteisöön ja ammattiryhmään samastumisen kohdalla, mutta organisaatioon samastumisen kohdalla tulos on hypoteesin vastainen.

Taulukko 5

Työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastuminen työyhteisön sosiaalisen tuen selittäjinä hierarkkisessa regressioanalyysissä sekä työyhteisön sosiaalinen tuki samastumisen selittäjänä ensimmäisen kyselyn aikana T1 (N = 3430).

	Malli 1			Malli 2			Malli 3			Malli 4		
	T1 Työyhteisön sosiaalinen tuki			T1 Samastuminen työyhteisöön			T1 Samastuminen organisaatioon			T1 Samastuminen ammattiryhmään		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
Askel 1												
Sukupuoli	-.17	.07	-.04*	-.18	.04	-.08***	-.15	.04	-.06***	-.27	.04	-.11***
Työskentelyaika	.00	.01	-.01	.00	.00	.00	.02	.00	.09***	.01	.00	.05**
Organisaatio	-.00	.05	-.00	-.02	.02	-.01	.11	.03	.07***	.10	.03	.07***
Organisaatioryhmä	.00	.04	.02	-.22	.02	-.17***	-.19	.02	-.14***	-.03	.02	-.02
R ² korj.	.003			.032			.040			.021		
Askel 2												
T1 Työyhteisön sosiaalinen tuki				.21	.01	.39***	.07	.01	.12***	.15	.01	.26***
T1 Samastuminen työyhteisöön	.73	.03	.39***									
T1 Samastuminen organisaatioon	-.17	.03	-.10***									
T1 Samastuminen ammattiryhmään	.28	.03	.17***									
R ² korj.	.184			.184			.054			.087		
ΔR^2	.184			.152			.014			.066		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Taustamuuttujat jätetty raporttimatta askelella 2.

Sukupuoli: 0 = nainen, 1 = mies

Organisaatio: 0 = sosiaalivirasto, 1 = terveyskeskus

Organisaatioryhmä: 1 = ylin johto, 2 = keskijohto, 3 = lähiesimies, 4 = työntekijä

Malleista 2–4 nähdään, että työyhteisön sosiaalinen tuki selittää samastumista kaikkiin kohteisiin positiivisesti: työyhteisöön ($\beta = .39$), organisaatioon ($\beta = .12$), ammattiryhmään ($\beta = .26$) tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($ps < .001$). Mallissa 2 selitysosuus on yhtä suuri kuin mallissa 1, vaikka selittäviä tekijöitä on vain yksi ($R^2 \text{ korj.} = .184$), malleissa 3 ja 4 selitysosuus jää alle 9:ään prosenttiin. Nämä tulokset tukevat hypoteesia 5, jonka mukaan työntekijät, jotka kokevat saavansa paljon sosiaalista tukea ovat vahvemmin samastuneita. Lisäksi taustamuuttujista organisaatioryhmällä on malleissa 2 ja 3 kohtalainen negatiivinen tilastollisesti merkitsevä yhteys samastumiseen.

On huomattava, että regressioanalyysin kaikki oletukset eivät toteutuneet normaalijakautuman ja residuaalien yhtäsuuruuden osalta. Aineiston suuren koon ($N > 3000$) takia muuttujien ei-normaalius ei kuitenkaan liene ratkaiseva asia. Tarkastelin muuttujien välisiä yhteyksiä myös ei-parametrisilla Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimilla, jotka antavat ymmärtää, että oletusten rikkominen ei tässä tapauksessa vaikuta tuloksiin merkittävästi (ks. liite 2).

8.3 Fuusion jälkeen, T2

Tässä luvussa keskitytään poikkileikkausaineiston fuusion jälkeiseen vaiheeseen ($N = 2573$) ja tutkimuksen fokuksena on jälleen se, kuinka työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastuminen selittävät työyhteisön sosiaalista tukea sekä se, kuinka samastumista eri kohteisiin selittää vuorostaan työyhteisön sosiaalinen tuki. Hierarkkinen regressioanalyysi tehdään samaan tapaan kuin vaiheessa T1.

Taulukon 6 mallista 1 nähdään, että mitä samastuneempi henkilö on työyhteisöönsä fuusion jälkeen, sitä enemmän hän kokee saavansa työyhteisöltään sosiaalista tukea ($\beta = .38$, $p < .001$). Yhteyden suuruus on keskikokoista. Tämä tukee hypoteesia 1. Samoin kuin ennen fuusiota (T1) samastuminen ammattiryhmään on positiivisessa, mutta heikossa yhteydessä sosiaaliseen tukeen ($\beta = .17$, $p < .001$), mikä jälleen tukee hypoteesia 3. Samoin samastuminen organisaatioon on myös fuusion jälkeen heikossa negatiivisessa yhteydessä työyhteisön sosiaaliseen tukeen ($\beta = -.12$, $p < .001$), mikä on hypoteesin 2 vastaista. Koko mallin selityssaste on jälleen melko alhainen: 19,0 prosenttia. Taustamuuttujista ainoastaan työskentelyaika ja sukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä mallin 1 selitettävään muuttujaan, mutta yhteydet ovat heikkoja ($\beta = -.06$, $\beta = -.07$ $ps < .01$).

Taulukko 6

Työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastuminen työyhteisön sosiaalisen tuen selittäjinä hierarkkisessa regressioanalyysissä sekä työyhteisön sosiaalinen tuki samastumisen selittäjänä toisen kyselyn aikana T2 (N=2322).

	Malli 1			Malli 2			Malli 3			Malli 4		
	T2 Työyhteisön sosiaalinen tuki			T2 Samastuminen työyhteisöön			T2 Samastuminen organisaatioon			T2 Samastuminen ammattiryhmään		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
Askel 1												
Sukupuoli	-.24	.08	-.06**	-.15	.06	-.07*	-.13	.06	-.06*	-.22	.07	-.09**
Työaika	-.03	.01	-.07**	-.01	.01	-.03	.02	.01	.08**	.00	.01	.00
Organisaatio	-.04	.05	-.02	.01	.04	.00	.19	.04	.12***	.13	.04	.08**
Organisaatioryhmä	.06	.05	.02	-.24	.04	-.18***	-.22	.04	-.16***	-.08	.04	-.05*
R ² korj.	.007			.032			.051			.015		
Askel 2												
T2 Työyhteisön sosiaalinen tuki				.22	.01	.39***	.05	.02	.08**	.17	.02	.27***
T2 Samastuminen työyhteisöön	.68	.04	.38***									
T2 Samastuminen organisaatioon	-.20	.04	-.12***									
T2 Samastuminen ammattiryhmään	.29	.03	.17***									
R ² korj.	.190			.180			.057			.088		
ΔR^2	.184			.148			.006			.074		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Taustamuuttujat jätetty raportoimatta askelella 2.

Sukupuoli: 0 = nainen, 1 = mies

Organisaatio: 0 = sosiaalivirasto, 1 = terveyskeskus

Organisaatioryhmä: 1 = ylin johto, 2 = keskijohto, 3 = lähiesimies, 4 = työntekijä

Malleista 2–4 nähdään, että työyhteisön sosiaalinen tuki selittää samastumista kaikkiin kohteisiin positiivisesti: työyhteisöön ($\beta = .39$), organisaatioon ($\beta = .08$), ammattiryhmään ($\beta = .27$) tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($ps < .01$). Mallissa 2 selitysosuus on 18,0 prosenttia, mallissa 3 selitysosuus jää hyvin alhaiseksi (R^2 korj. = .057), kun pelkkien taustamuuttujien selitysosuus oli 5,1 prosenttia. Myös mallissa 4 selitysosuus oli alhainen (R^2 korj. = .088). Nämä tulokset tukevat jälleen hypoteesia 5, vaikkakin sosiaalinen tuki näyttäisi selittävän varsinkin organisaatioon samastumista vain heikosti. Taustamuuttujista organisaatioryhmällä oli malleissa 2 ja 3 kohtalaisen vahva negatiivinen tilastollisesti merkitsevä yhteys samastumiseen.

Kuten edellisessä vaiheessa tarkastelin jälleen muuttujien välisiä yhteyksiä myös ei-parametrisilla Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimilla (liite 2), mutta tällä kertaa tulos antaa ymmärtää, että organisaatioon samastumisen ja työyhteisön sosiaalisen tuen välinen yhteys ei ole tilastollisesti merkitsevä ($r_s = .02$, $p = ns$), kun taas Pearsonin korrelaatio on erittäin merkitsevä ($r = .07$, $p < .001$). Tämän eroavaisuuden voidaan tulkita tarkoittavan sitä, että regressioanalyysi ei ole oletustensa takia täysin soveltuva tämän yhteyden tutkimiseen, ja näin ollen tulokseen tulee suhtautua kriittisesti. Muuttujien välinen korrelaatio on joka tapauksessa hyvin heikko, joten organisaatioon samastumisen ja työyhteisön sosiaalisen tuen välillä ei liene yhteyttä. Muut yhteydet ovat likimain samat, joten nämä tulokset eivät liene vääristyneet.

8.4 Pitkittäisasetelma

Tässä luvussa tarkastellaan aineistoa kahtena eri ajankohtana (T1 ja T2) ja näiden välissä tapahtuvia muutoksia. Tarkastelu tehdään kahden riippuvan otoksen t -testeillä, hierarkkisella regressioanalyysillä sekä rakenneyhtälömallilla (SEM). Pitkittäisasetelmassa on tarkasteltu vain vastaajia, jotka ovat vastanneet sekä ensimmäiseen että toiseen kyselyyn ($N = 1181$). Muuttujien väliset korrelaatiot löytyvät liitteestä 4. Ensin tarkastelen t -testeillä muuttujien keskiarvojen muutosta ajan yli, jonka jälkeen käytän regressioanalyysia ennustamaan muuttujien välisiä suhteita. Viimeisenä tarkastelen teoreettisen mallin sopivuutta aineistoon rakenneyhtälömallin avulla.

8.4.1 Kahden riippuvan otoksen *t*-testi

Tässä tutkimuksessa kahden riippuvan otoksen *t*-testeillä arvioidaan muutosta työyhteisön sosiaalisen tuen sekä työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastumisen osalta ennen ja jälkeen fuusion.

Taulukko 7

Kahden riippuvan otoksen t-testit, muuttujien keskiarvot (M), keskihajonnat (SD), keskiarvon muutos (ΔM), vapausasteet (df) sekä efektiokoot (η^2) työyhteisön sosiaalisesta tuesta sekä työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastumisesta ennen (T1) ja jälkeen (T2) fuusion (N = 1181).

	T1		T2		<i>t</i>	ΔM	<i>df</i>	95% C. I.	η^2
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
Työyhteisön sosiaalinen tuki	5.51	1.23	5.35	1.33	4.32***	-.15	1162	.04–.22	.02
Samastuminen työyhteisöön	3.92	.65	3.82	.73	4.77***	-.10	1069	.05–.13	.02
Samastuminen organisaatioon	3.20	.74	2.87	.78	15.86***	-.33	1171	.28–.37	.18
Samastuminen ammattiryhmään	4.19	.75	4.04	.78	6.70***	-.14	1154	.08–.16	.04

*** $p < .001$, 2-suuntainen. Työyhteisön sosiaalisen tuen asteikko on 1–7 ja muiden muuttujien 1–5.

Taulukosta 7 nähdään, että kaikkien mitattujen arvojen keskiarvot ovat laskeneet mittausajankohtien välillä ($\Delta Ms < 0$). Tästä voidaan päätellä, että kaikissa tutkituissa muuttujissa on tapahtunut tilastollisesti merkitseviä muutoksia fuusioprosessin aikana. Ero organisaatioon samastumisesta ennen fuusiota, T1 ($M = 3.20$, $SD = .74$) ja fuusion jälkeen, T2 ($M = 2.87$, $SD = .78$) on erittäin merkitsevä $t(1171) = 15.86$, $p < .001$, 2-suuntainen, ja lisäksi etan neliö indikoi, että vaikutuskoko on suuri ($\eta^2 = .18$). Myös muiden muuttujien osalta *t*-testit ovat erittäin merkitseviä ($ps < .001$, 2-suuntainen), mutta vaikutuskoot jäävät pieniksi ($\eta^2 < .06$).

8.4.2 Hierarkkinen regressioanalyysi

Pitkittäisanalyysin hierarkkinen regressioanalyysi koostuu poikkileikkausanalyysien tapaan neljästä erillisestä mallista. Analyysillä tutkitaan erityisesti, kuinka samastumisen eri kohteisiin vaikuttavat työyhteisöltä saatuun sosiaaliseen tukeen fuusion jälkeen (malli 1). H1, H2 ja H3 mukaan mitä vahvemmin yksilö on samastunut sitä enemmän hän saa sosiaalista tukea, ja tämän tulisi näkyä myös toisena mittausajankohtana, kun ensimmäisen mittausajankohdan muuttujan vaikutus on vakioitu. H4 mukaan samastumiskohteen läheisyys ennustaisi sosiaalisen tuen voimakkuutta. Lisäksi analyysillä tarkastellaan sitä, kuinka sosiaalinen tuki ennen fuusiota selittää fuusion jälkeistä samastumista työyhteisöön (malli 2), organisaatioon (malli 3) ja ammattiryhmään (malli 4). Samastumisen kohteet ovat siis koko mallissa sekä selittäjinä (T1) että selitettävinä (T2). H5 mukaan paljon sosiaalista tukea saavat samastuisivat vahvemmin työyhteisöönsä, organisaatioonsa sekä ammattiryhmäänsä.

Taulukosta 8 nähdään, että työyhteisön sosiaalinen tuki ennen fuusiota (T1) on vahvasti yhteydessä myös fuusion jälkeiseen (T2) työyhteisön sosiaaliseen tukeen ($\beta = .56$, $p < .001$). Mikään taustamuuttujista ei ennusta selitettävän muuttujan vaihtelua tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($ps > .001$). Lisäksi työyhteisön sosiaalisen tuen ollessa vakioitu askeleella 3 nähdään, että fuusiota edeltävä samastuminen työyhteisöön ennustaa vain heikosti fuusion jälkeistä sosiaalista tukea ($\beta = .06$, $p < .05$), samoin ammattiryhmään samastuminen ($\beta = .10$, $p < .001$). Organisaatioon samastumisen yhteys ei ole tilastollisesti merkitsevä ($\beta = -.04$, $p = ns$). On kuitenkin muistettava myös, että fuusiota edeltävä organisaatioon samastumisen ja fuusion jälkeinen työyhteisön sosiaalisen tuen välinen korrelaatio ei ole tilastollisesti merkitsevä ($r = .04$, $p = ns$, ks. liite 4). Näistä tuloksista voidaan päätellä, että samastumisen kohteella ennen fuusiota ei ole merkitystä fuusion jälkeisen työyhteisön sosiaalisen tuen kannalta.

Taulukko 8

Fuusiota edeltävä työyhteisön sosiaalinen tuki, samastuminen työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään hierarkkisessa regressioanalyysissä fuusion jälkeisen työyhteisön sosiaalisen tuen, työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastumisen selittäjinä (N = 1181).

	Malli 1			Malli 2			Malli 3			Malli 4		
	T2 Työyhteisön sosiaalinen tuki			T2 Samastuminen työyhteisöön			T2 Samastuminen organisaatioon			T2 Samastuminen ammattiryhmään		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
Askel 1												
Sukupuoli	-.22	.13	-.05	-.08	.07	-.03	-.08	.08	-.03	-.25	.08	-.10***
Työskentelyaika	-.02	.01	-.04	-.02	.01	-.07*	.02	.01	.08*	.01	.01	.03
Organisaatio	-.11	.09	-.04	.05	.05	.03	.18	.05	.11***	.17	.05	.11***
Organisaatioryhmä	.07	.11	.02	-.35	.06	-.18***	-.13	.06	-.06*	-.11	.07	-.05
R ² korj.	.002			.030			.024			.024		
Askel 2												
T1 Työyhteisön sosiaalinen tuki	.61	.03	.56***	.14	.02	.23***	.03	.02	.05	.14	.02	.22***
R ² korj.	.321			.081			.026			.073		
ΔR^2	.315			.052			.002			.049		
Askel 3												
T1 Työyhteisön sosiaalinen tuki	.56	.03	.52***	.02	.02	.03	-.02	.02	-.03	.04	.02	.07*
T1 Samastuminen työyhteisöön	.13	.06	.06*	.56	.03	.49***	.14	.04	.12***	.10	.04	.08**
T1 Samastuminen organisaatioon	-.08	.05	-.04	.07	.03	.07*	.54	.03	.51***	.07	.03	.07*
T1 Samastuminen ammattiryhmään	.18	.05	.10***	.07	.03	.07***	-.01	.03	-.01	.54	.03	.50***
R ² korj.	.333			.335			.327			.344		
ΔR^2	.013			.254			.301			.271		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Taustamuuttujat jätetty raporttoimatta askelilla 2 ja 3.

Sukupuoli: 0 = nainen, 1 = mies. Organisaatio: 0 = sosiaalivirasto, 1 = terveyskeskus. Organisaatioryhmä: 1 = ylin johto, 2 = keski johto, 3 = lähiesimies, 4 = työntekijä.

Taulukon 8 mallista 2 on nähtävissä lisäksi, että työyhteisön sosiaalinen tuki ennen fuusiota on positiivisessa yhteydessä fuusion jälkeiseen työyhteisöön samastumiseen ($\beta = .23, p < .001$), mutta kun samastuminen työyhteisöön ennen fuusiota vakioidaan, niin tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä ($\beta = .03, p = ns$). Tämä ei tue hypoteesia 5, eli työyhteisön sosiaalinen tuki ennen fuusiota ei ennusta työyhteisöön samastumista työyhteisöön fuusion jälkeen. Taustamuuttujista organisaatioryhmä on tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä fuusion jälkeiseen työyhteisöön samastumiseen ($\beta = -.18, p < .001$), joten mitä korkeampaan organisaatioryhmään kuuluu, sitä heikompaa on työyhteisöön samastuminen.

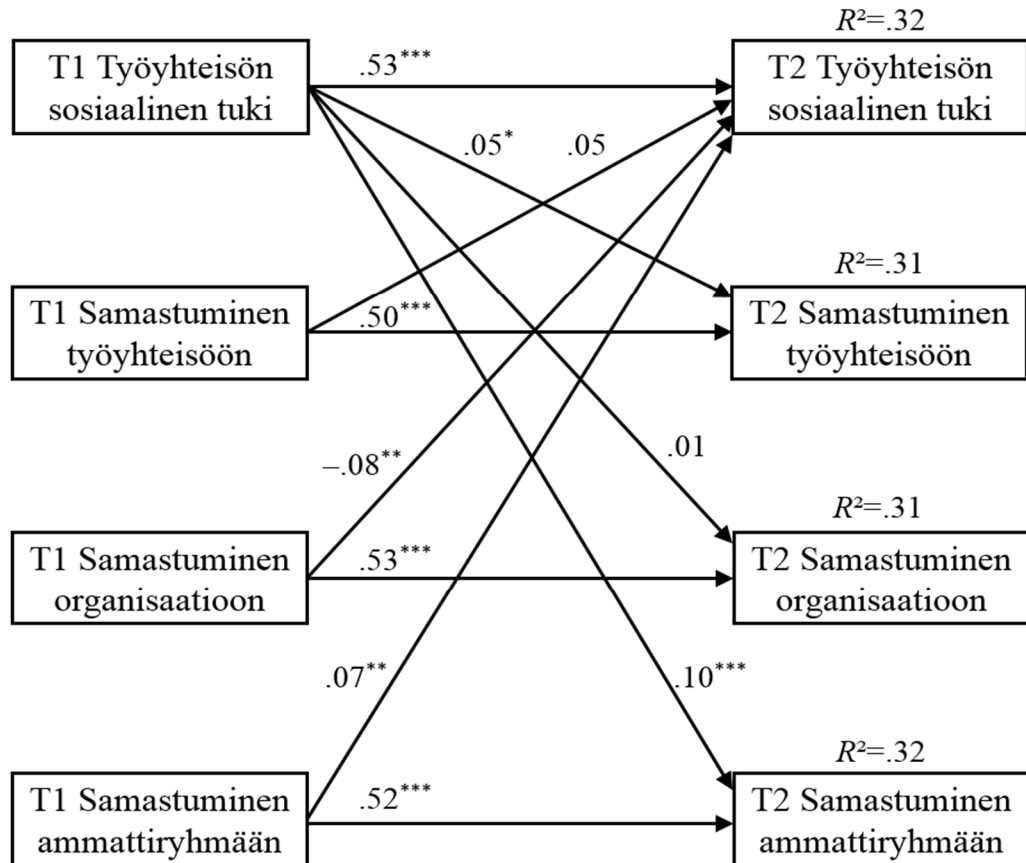
Kun mallissa 3 samastuminen organisaatioon ennen fuusiota on vakioitu (askel 3), niin työyhteisöön samastumisella ennen fuusiota on heikko positiivinen tilastollisesti merkitsevä yhteys ($\beta = .12, p < .001$) ja työyhteisön sosiaalisella tuella taas ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($\beta = -.03, p = ns$) fuusion jälkeiseen organisaatioon samastumiseen, mikä ei ole yllättävää, sillä nämä muuttujat eivät korreloineet keskenään (ks. liite 4). Tämä ei tue hypoteesia 5. Lisäksi on huomioitava, että askeleella 2 työyhteisön sosiaalinen tuki ennustaa positiivisesti organisaatioon samastumista, mutta askeleella 3 taas negatiivisesti. Tämä voisi olla merkki multikolineaarisuudesta, mutta aineiston tarkastelu ei tue tätä ajatusta (ks. luku 8.1.2.1), joten kyseessä lienee jokin muu tekijä. Taustamuuttujista fuusiota edeltävä organisaatio on merkitsevässä yhteydessä organisaatioon samastumiseen fuusion jälkeen ($\beta = .11, p < .001$), eli terveyskeskuksen henkilöstö on vahvemmin samastuneita uuteen organisaatioon kuin sosiaaliviraston henkilöstö.

Mallissa 4 selitettävänä muuttujana on fuusion jälkeinen ammattiryhmään samastuminen. Naiset ovat vähemmän samastuneita ammattiryhmään kuin miehet ($\beta = -.10, p < .001$) ja terveyskeskuksen henkilöstö enemmän kuin sosiaaliviraston henkilöstö ($\beta = .11, p < .001$). Samastuminen työyhteisöön fuusiota ennen (T1) ennustaa heikosti, mutta tilastollisesti merkitsevästi ammattiryhmään samastumista ($\beta = .08, p < .01$), samoin työyhteisön sosiaalinen tuki ja fuusiota edeltävän organisaatioon samastuminen ($\beta_s = .07, ps < .05$), mutta vain melkein merkitsevällä tasolla.

Kaikissa malleissa 1–4 fuusiota edeltävä muuttuja selitti noin puolet fuusion jälkeisestä saman muuttujan vaihtelusta ($.49 \leq \beta \leq .52, ps < .001$). Mallien selitysasteet ovat tutkittavien ilmiöiden monimutkaisuus huomioon ottaen kohtalaisen hyviä, sillä mallit selittävät fuusion jälkeisen muuttujien vaihtelusta noin kolmanneksen ($.327 \leq R^2 \text{ korj.} \leq .344$).

8.4.3 Rakenneyhtälömalli

Pitkittäisanalyysin rakenneyhtälömalli koostuu yhdestä mallista, joka yhdistää edellä esitettyjen regressiomallien tuloksia ja tarkastelee muuttujien välisiä yhteyksiä samanaikaisesti. Taustamuuttujina ovat edelleen sukupuoli, työskentelyaika, organisaatioryhmä sekä organisaatio. Rakenneyhtälömallilla tarkastellaan muuttujien välisiä yhteyksiä sekä mallin sopivuutta käytettyyn aineistoon eri tunnusluvuin.



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Taustamuuttujia ei raportoitu.

Kuvio 2. Rakenneyhtälömalli fuusiota edeltävän (T1) työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastumisen vaikutus fuusion jälkeiseen (T2) työyhteisön sosiaaliseen tukeen, sekä fuusiota edeltävän (T1) työyhteisön sosiaalisen tuen vaikutus fuusion jälkeiseen (T2) työyhteisön sosiaaliseen tukeen, työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastumiseen ($N = 1181$).

Olettamani malli sopii aineistoon yleisesti ottaen hyvin ($CFI = .983$, $RMSEA = .083$, C.I. $RMSEA .063-.104$), vaikkakin χ^2 -testin tulos on tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2 = (6) 54.48$, $p < .001$), kuten myös konfirmatorisen faktorianalyysin tapauksessa johtuen oletettavasti aineiston koosta. Yhteensopimattomuuteen kuitenkin viittasi Tucker–Lewis -indeksi, $TLI = .775$.

Kuviosta 2 nähdään, että sama muuttuja ennen fuusiota selittää vahvasti fuusion jälkeistä muuttujaa ($.50 \leq \beta \leq .53$, $ps < .001$) ja nämä yhteydet ovat kaikki tilastollisesti erittäin merkitseviä. Fuusion jälkeistä sosiaalista tukea selittää vahvimmin fuusiota edeltävä ammattiryhmään samastuminen ($\beta = .07$, $p < .01$), aiempaan organisaatioon (T1) samastuminen on taas negatiivisessa yhteydessä fuusion jälkeiseen sosiaaliseen tukeen ($\beta = -.08$, $p < .01$). Lisäksi samastuminen työyhteisöön on melkein tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä fuusion jälkeiseen työyhteisön sosiaaliseen tukeen ($\beta = .05$, $p = .073$). Kaikki yhteydet ovat kokoluokaltaan heikkoja. Nämä tulokset antavat heikkoa osittaista tukea hypoteeseille 1 ja 3, mutta ovat H2 ja H4 vastaisia.

Lisäksi kuviosta nähdään, että fuusiota edeltävä työyhteisön sosiaalinen tuki selittää fuusion jälkeistä ammattiryhmään samastumista erittäin merkitsevällä tasolla ($\beta = .10$, $p < .001$) sekä merkitsevällä tasolla samastumista työyhteisöön, mutta yhteys on pieni ($\beta = .05$, $p < .05$). Nämä tulokset tukevat hypoteesia 5. Kuitenkin fuusiota edeltävä työyhteisön sosiaalinen tuki ei selitä samastumista organisaatioon fuusion jälkeen ($\beta = .01$, $p = ns$), mikä ei ole hypoteesin mukaista.

Taustamuuttujista ainoastaan organisaatioryhmällä ja organisaatiolla on tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä selitettäviin muuttujiin. Organisaatioryhmä selittää negatiivisesti fuusion jälkeistä työyhteisöön ($\beta = -.10$, $p < .001$) sekä organisaatioon ($\beta = -.05$, $p < .01$) samastumista. Organisaatio taas selittää positiivisesti organisaatioon ($\beta = .08$, $p < .001$) sekä ammattiryhmään ($\beta = .06$, $p < .01$) samastumista.

Tämä rakenneyhtälömalli on tehty summamuuttujilla, mutta liitteestä 5 löytyy havaituilla muuttujilla tehty malli (ts. konfirmatorinen pitkittäisfaktorimalli), joka on yhdistelmä konfirmatorisesta faktorianalyysistä ja SEM:sta. Näiden mallien tulokset ovat likimain samat, ja se vahvistaa näkemystä siitä, että ainoastaan ammattiryhmään samastumisella ja työyhteisön tuen välillä on kaksisuuntainen suhde, vaikkakin heikko sellainen (sosiaalinen tuki selittäjänä: $\beta = .09$; selitettävänä: $\beta = .08$, $ps < .01$). Havaittujen muuttujien mallissa fuusiota edeltävä OI ei ole tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä fuusion jälkeiseen sosiaaliseen tukeen ($\beta = -.06$, $p = .081$).

8.5 Tulosten yhteenveto

Ensimmäisen hypoteesin (H1) mukaan työyhteisöönsä vahvasti samastuneet työntekijät kokevat saavansa enemmän sosiaalista tukea kuin heikosti samastuneet. Tämä hypoteesi sai tukea sekä ennen fuusiota, fuusion jälkeen sekä pitkittäisasetelmassa. Pitkittäisasetelmassa yhteys oli kuitenkin hyvin heikko. Lisäksi hypoteesi sai osittaista tukea rakenneyhtälömallissa.

Toisen hypoteesin (H2) mukaan organisaatioonsa vahvasti samastuneet työntekijät kokevat saavansa enemmän sosiaalista tukea kuin heikosti samastuneet. Tämä hypoteesi ei saanut tässä tutkimuksessa tukea, joten hypoteesi hylätään. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella organisaatioon samastuminen on negatiivisessa yhteydessä työyhteisön sosiaaliseen tukeen, mutta tämä tulos saatiin luotettavasti vain poikkileikkausaineiston ensimmäisessä vaiheessa T1 sekä rakenneyhtälömallissa.

Kolmannen hypoteesin (H3) mukaan omaan ammattiryhmäänsä vahvasti samastuneet työntekijät kokevat saavansa enemmän sosiaalista tukea kuin heikosti samastuneet. Tämä hypoteesi sai kohtalaista tukea sekä ennen fuusiota, fuusion jälkeen että pitkittäisasetelmassa. Lisäksi rakenneyhtälömallin mukaan fuusiota edeltävä ammattiryhmään samastuminen on samastumisen kohteista merkittävin fuusion jälkeisen sosiaalisen tuen selittäjä.

Neljännän hypoteesin (H4) mukaan, mitä läheisempi on samastumisen kohde sitä voimakkaammin se vaikuttaa koettuun työyhteisön sosiaaliseen tukeen. Tämä hypoteesi ei tällaisenaan saanut tukea tässä tutkimuksessa, sillä organisaatioon samastumisen vaikutus tulisi olla vahvempaa kuin ammattiryhmään samastumisen. Kuitenkin työyhteisöön samastumisen vaikutus oli selkeästi voimakkaampaa kuin ammattiryhmään samastumisen lukuun ottamatta rakenneyhtälömallia, jossa ero oli hyvin pieni. Hypoteesi sai siis osittaista, mutta ristiriitaista tukea.

Viidennen hypoteesin (H5) mukaan työntekijät, jotka kokevat saavansa paljon sosiaalista tukea ovat vahvemmin samastuneita organisaatioonsa, työyhteisöönsä ja ammattiryhmäänsä. Tämä hypoteesi sai tukea poikkileikkausanalyyseissa erityisesti työyhteisön kannalta sekä ennen että jälkeen fuusion. Pitkittäisanalyysissa hypoteesi sai osittaista tukea, mutta vain ammattiryhmään samastumisen kannalta. Työyhteisön sosiaalisen tuen vaikutus työryhmään tai organisaatioon samastumisen kannalta ei ollut tilastollisesti merkitsevää, kun fuusiota edeltävän samastumisen ollessa vakioitu.

9 POHDINTA

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulosten johtopäätökset pohtien niiden luotettavuutta sekä merkitystä. Lisäksi sidon tulokset aiempaan tutkimukseen ja esittelen myös tutkimuksen ansiot sekä rajoitteet. Lopuksi pohdin mahdollisia jatkotutkimusaiheita sekä tulosten soveltamista käytäntöön.

9.1 Johtopäätökset

Tutkielman tavoitteena oli selvittää sosiaalisen identiteetin ja työyhteisön sosiaalisen tuen välistä yhteyttä, ja erityisesti sitä, kuinka samastuminen eri kohteisiin työpaikalla vaikuttaa koettuun työyhteisön sosiaaliseen tukeen, mutta myös sitä kuinka sosiaalinen tuki vaikuttaa samastumiseen. Lisäksi tarkoituksena oli tarkastella työyhteisön sosiaalisen tuen ja samastumisen muutoksia organisaatiomuutoksen aikana. Tulosten perusteella sosiaalisella tuella ja sosiaalisella identiteetillä on kaksisuuntainen yhteys eli vahva sosiaalinen identiteetti selittää havaittua työyhteisön sosiaalista tukea, mutta työyhteisön koettu sosiaalinen tuki selittää myös vahvaa sosiaalista identiteettiä.

Ensimmäisen hypoteesin mukaan vahvasti työyhteisöönsä samastuneet henkilöt kokevat saavansa enemmän sosiaalista tukea työyhteisöltään kuin heikosti samastuneet. Tämä oletus sai tukea sekä ennen että jälkeen fuusion. Tulos on yhteneväinen myös sosiaalisen identiteetin näkökulman valossa, sillä SIA:n mukaan ihmiset, jotka jakavat sosiaalisen identiteetin pyrkivät toimimaan tavalla, joka on sisäryhmän kannalta suotuisa, eli toisin sanoen tekevät yhteistyötä ja tarjoavat sosiaalista tukea. Aiempaa empiiristä tutkimusta työyhteisön samastumisen vaikutuksesta sosiaaliseen tukeen ei ole tehty, mutta esimerkiksi Jimmieson ym. (2010) tarkastelivat työkollegoiden sosiaalisen tuen ja työtiimiin samastumisen välistä yhteyttä ja heidän löytämänsä korrelaatio ($r = .37, p < .01$) on hyvin lähellä tämän tutkimuksen työyhteisön sosiaalisen tuen ja työyhteisöön samastumisen välistä korrelaatiota ennen ja jälkeen fuusion ($r = .39$ ja $.38, ps < .01$).

Vahva organisaatioon samastuminen taas hypoteesin 2 vastaisesti ennusti heikompaan työyhteisön sosiaalista tukea (T1: $\beta = -.10$; T2: $\beta = -.12, ps < .001$). Fuusion jälkeisen vaiheen tulokseen tulee kuitenkin suhtautua varauksella, sillä on suuri riski, että tulos on vääristynyt regressioanalyysin oletusten rikkomisen takia: organisaatioon samastumisen ja työyhteisön sosiaalisen tuen väliset Pearsonin ja Spearmanin korrelaatiot erosivat

toisistaan ja vain ensimmäinen oli tilastollisesti merkitsevä (ks. taulukko 4, s. 48 sekä liite 2). Lisäksi aineisto ei ole täysin normaalisti jakautunut. Yhteys on joka tapauksessa heikko. Organisaatioidentifikaatiota on tutkittu aiemmin laajasti, ja sen on useissa tutkimuksissa osoitettu olevan yhteydessä myös sosiaaliseen tukeen (ks. He & Brown, 2013). Eräs mahdollinen selitys tälle tulokselle on se, että vahva OI ei välttämättä ole työyhteisön mielestä hyvä asia – organisaatioon vahvasti identifioituneelle kollegalle ei välttämättä voi avautua organisaation heikkouksista tai esimiesten toiminnasta. Heidän lojaaliutensa voidaan nähdä kohdistuvan organisaatioon työyhteisön kustannuksella. SIA:n valossa tällaista kollegaa ei välttämättä nähdä oman sisäryhmän jäseneksi, joten hänelle ei tarjota samalla tavalla sosiaalista tukea kuin kollegalle, jonka ensisijainen samastumisen kohde on työyhteisö. Samoin rakenneyhtälömallin mukaan ennen fuusiota vahvasti organisaatioon samastuneet saivat fuusion jälkeen vähemmän tukea työyhteisöltään ($\beta = -.08$, $p < .01$), mikä voi johtua siitä, että nämä vastaajat eivät välttämättä ole vielä samastuneet uuteen organisaatioon vaan pitivät itseään edelleen vanhan organisaation jäseninä. Näin ollen he eivät jaa sosiaalista identiteettiä, joka mahdollistaisi sosiaalisen tuen saamisen.

Kuitenkin tutkimuksen perusteella organisaatioon samastuminen heikkenee organisaatiomuutoksen myötä, mikä ei ole yllättävää, sillä sosiaalisen identiteetin näkökulmasta tarkasteltuna kyseessä on oman sisäryhmän häviäminen tai vähintään raju muutos (Giessner, Ullrich, & van Dick, 2011). Vanhaa organisaatiota ei siis enää fuusion jälkeen ole, joten siihen ei voi myöskään samastua – ainakaan samalla tavalla kuin aiemmin. Taulukosta 7 nähdään, että organisaatioon samastuminen onkin laskenut selkeästi fuusion toimeenpanon jälkeen ($\Delta M = -.33$ ($t(1171) = 15.86$, $p < .001$, 2-suuntainen, $\eta^2 = .18$). Yllättävää tuloksissa oli se, että vahva organisaatioon samastuminen ennusti jo ennen fuusiota heikompaa sosiaalista tukea. Tätä mahdollisesti voi selittää yllä esiteltyjen syiden lisäksi se, että vastaajat olivat tietoisia tehdystä yhdistymispäätöksestä ja kokivat enemmän uhkaa jo tämän kyselyn aikana.

Ammattiryhmään samastuminen ennusti hypoteesin 3 mukaisesti työyhteisön sosiaalista tukea ja yhteys oli hypoteesin 4 mukaisesti selkeästi heikompi kuin työyhteisön kohdalla (T1 sekä T2: $\beta_s = .17$, $ps < .001$), mikä on linjassa myös tutkimuskirjallisuuden kanssa (ks. Ashforth ym., 2008). Ashforth ja kollegat (2008) olettivat laajassa katsauksessaan, että ammattiryhmään samastuminen olisi alemman tason samastumisen kohde kuin organisaatioon samastuminen, ja vaikka he totesivatkin, että asia voi olla myös toisin, niin

tämä tutkimus antaa tukea ajatukselle siitä, että ammattiryhmään samastuminen on merkittävämmässä asemassa sosiaaliseen tukeen kuin organisaatioon samastuminen. Samastumisen kohteiden keskiarvoja tarkastelleessa (ks. taulukko 4) taas voidaan huomata, että ammattiryhmään samastuminen on absoluuttisesti korkeammalla tasolla kuin työyhteisöön tai organisaatioon samastuminen ennen ja jälkeen fuusion. Fuusio ei olekaan erityisen vakava uhka ammatti-identiteetin kannalta, sillä se ei muuta yksilön ammattia.

Aiemman tutkimuksen perusteella asetin hypoteesin 4 niin, että oletin työyhteisöön samastumisen ennustavan sosiaalista tukea vahvimmin, organisaatioon samastumisen toiseksi vahvimmin ja ammattiryhmän heikokiten. Tämän tutkimuksen osalta työyhteisöön samastuminen todella ennusti sosiaalista tukea selkeästi vahvimmin sekä ennen ($\beta = .39$, $p < .001$) että jälkeen fuusion ($\beta = .38$, $p < .001$). Pitkittäisasetelmassa fuusiota edeltävä sosiaalinen tuki oli ymmärrettävästi fuusion jälkeisen työyhteisön sosiaalisen tuen tärkein selittäjä, mutta kuten taulukosta 8 käy ilmi fuusiota edeltävä työyhteisöön samastuminen on vain heikossa yhteydessä fuusion jälkeiseen sosiaaliseen tukeen ($\beta = .06$, $p < .05$). Kuten yllä todettu organisaatioon samastuminen selitti työyhteisön sosiaalista tukea negatiivisesti. Samastuminen ammattiryhmään fuusiota ennen ennusti fuusion jälkeistä sosiaalista tukea tilastollisesti erittäin merkitsevästi, mutta yhteys oli heikko ($\beta = .10$, $p < .001$). Ero poikkileikkausasetelman tuloksiin ei ole suuri ($\beta_s = .17$, $p_s < .001$). Näiden tulosten perusteella voidaan väittää, että työyhteisöön samastuminen ei ole niin merkittävä tekijä havaitun työyhteisön sosiaalisen tuen kannalta kuin mitä aiemman kirjallisuuden perusteella voisi olettaa. Palaan poikkileikkaus- ja pitkittäisanalyysien tulosten eroihin tarkemmin luvussa 9.1.1.

Ullrichin ja kollegat (2007) ovat esitelleet periaatteen, jonka mukaan identiteetin tason ja asenteeseen tai käyttäytymisen liittyvän tekijän ollessa samalla kategorisoinnin tasolla, niiden välinen yhteys on voimakkain. Kirjottajat kutsuvat tätä identiteetin sopivuuden periaatteeksi (*identity-matching principle*). Tämän tutkimuksen osalta työyhteisön sosiaalinen tuki ja työyhteisöön samastuminen ovat työyhteisön tasolla, organisaatiomuutos ja organisaatioon samastuminen ovat organisaatiotasolla, kun taas ammattiryhmään samastuminen on omalla tasollaan. On huomioitava, että nämä tasot eivät ole toisistaan erillisiä vaan ne ovat yhteydessä toisiinsa. Tämä tutkimuksen tulokset ovat siis näin ollen linjassa Ullrichin ja kollegoiden esittelemän periaatteen kanssa, sillä työyhteisön sosiaalista tukea selitti kaikkein vahvimmin juurikin työyhteisöön samastuminen ja päin

vastoin, ja organisaatiomuutoksen aikana eniten laski nimenomaan organisaatiosamastuminen.

Hypoteesin 5 mukaan työyhteisön sosiaalinen tuki myös lisää samastumista eri kohteisiin työpaikalla eli toisin sanoen sosiaalisen tuen ja sosiaalisen samastumisen välillä olisi kaksisuuntainen suhde. Yllä esitetyn periaatteen mukaisesti työyhteisön sosiaalinen tuki selitti vahvimmin samastumista työyhteisöön ennen ja jälkeen fuusion ($\beta_s = .39$, $ps < .001$). Tuki oli myös kohtalaisessa yhteydessä myös ammattiryhmään samastumiseen. Nämä tulokset ovat osittain linjassa luvussa 4.3 selostetun McKimmien ym. (2019) artikkelin kanssa, jonka kokeellisessa osuudessa tultiin siihen tulokseen, että sosiaalinen tuki johtaa vahvempaan samastumiseen. Tutkijat kuitenkin olettivat pitkittäistutkimuksensa perusteella, että sosiaalinen tuki ja samastuminen olisivat rinnakkaisia ilmiöitä, jotka samanaikaisesti auttaisivat yksilöä tunnistamaan, että tämä on ryhmänsä jäsen, sillä heidän tutkimuksessaan ei löytynyt tilastollisesti merkitsevää suoraa yhteyttä lentopallo-ottelua edeltävän tuen ja ottelun jälkeisen samastumisen väliltä, kun huomioon otettiin ottelua edeltävä samastuminen ja sen jälkeinen tuki. (Mt.) Lentopallo-ottelu-konteksti eroaa melko paljon tämän tutkimuksen organisaatiokontekstista ja samoin ennen ja jälkeen -kyselyiden välinen aika on hyvin eri – McKimmien ym. (2019) tutkimuksessa se oli vain yhden ottelun pituinen, kun taas tässä tutkimuksessa kyselyiden T1 ja T2 välillä oli noin vuosi. Tämän tutkimuksen rakenneyhtälömallin (kuvio 2) mukaan sosiaalinen tuki on positiivisessa yhteydessä työyhteisöön samastumiseen ($\beta = .05$, $p < .01$) sekä ammattiryhmään samastumiseen ($\beta = .10$, $p < .001$). Yhteydet ovat heikkoja, mutta ne antavat osviittaa siitä, että sosiaalinen tuki voi toimia sosiaalisen identiteetin lähteenä.

9.1.1 Erot poikkileikkaus- ja pitkittäisanalyysin tuloksissa

Pitkittäisanalyysin ja poikkileikkausanalyysin tulokset olivat toisistaan osittain poikkeavat. Poikkileikkaustutkimuksen tulokseksi saatiin, että työyhteisöön samastumisen on positiivisessa yhteydessä sosiaaliseen tukeen sekä ennen fuusiota että sen jälkeen ($\beta = .39$, $\beta = .38$, $ps < .001$), mutta kun pitkittäisanalyysissä työyhteisön sosiaalisen tuen itsensä vaikutus vakioitiin ja tarkasteltiin työyhteisöön samastumisen vaikutusta fuusion jälkeiseen sosiaaliseen tukeen, jäi vaikutus heikoksi ja tulos on vain melkein tilastollisesti merkitsevä ($\beta = .06$, $p < .05$). Lisäksi rakenneyhtälömallissa yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä, vaikkakin hyvin lähellä raja-arvoa ($\beta = .05$, $p = .073$). Sama ilmiö toistui myös organisaatioon samastumisen ja sosiaalisen tuen välillä, mutta pitkittäistutkimuksen

regressioanalyysissä yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Rakenneyhtälömallin mukaan taas fuusiota edeltävä OI selitti negatiivisesti fuusion jälkeistä sosiaalista tukea ($\beta = -.08, p < .01$). Samastuminen ammattiryhmään selitti työyhteisön sosiaalista tukea T1 ja T2 vaiheissa keskimuutoksella ($\beta = .17, ps < .001$), mutta tämä yhteys oli merkitsevä myös pitkittäisanalyysissä, vaikkakin poikkileikkausanalyysissä heikompi ($\beta = .10, p < .001$). Myös rakenneyhtälömallin tulokset olivat likimain yhteneväiset regressioanalyysin kanssa. Samoin sosiaalinen tuki selitti poikkileikkausanalyysissä samastumista työyhteisöön (T1 & T2: $\beta = .39$), organisaatioon (T1: $\beta = .12$, T2: $\beta = .08$) sekä ammattiryhmään (T1: $\beta = .26$, T2: $\beta = .27$) tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($ps < .01$), mutta pitkittäisanalyysissä ennen fuusiota mitattu sosiaalinen tuki selitti vain ammattiryhmään samastumista. Kuitenkin ennen muiden samastumisen kohteiden vakioimista fuusiota edeltävä sosiaalinen tuki selitti myös fuusion jälkeistä työyhteisöön samastumista ($\beta = .23, p < .01$).

Tätä poikkileikkaus- ja pitkittäisanalyysien välistä eroa voivat selittää sekä metodologiset syyt että tutkittavien ilmiöiden ominaisuudet. Davies (1994) on huomauttanut, että poikkileikkausanalyysit johdonmukaisesti yliarvioivat selittävien muuttujien tärkeyttä. Yksi syy tähän yliarviointiin on muiden yhteyteen vaikuttavien tekijöiden epäonnistunut vakiointi. Toinen syy on se, että poikkileikkausanalyysit eivät kuvaa käyttäytymisen muutoksen hitautta tai taipumusta pysyä muuttumattomana (l. inertiaa); ennustamisen epätarkkuus syntyy siitä, että poikkileikkausanalyysit eivät perustu nykyisen käyttäytymisen taustalla oleviin kehittyviin olosuhteisiin, vaikka ne pyrkivät selittämään juuri näiden muuttuneiden olosuhteiden aikaansaamaa seurausta. Käyttäytymisen inertiaaliset ominaisuudet heikentävät muutoksen vahvuutta. Lisäksi Davies muistuttaa, että nykyinen käyttäytyminen on aina yhteydessä aiempaan käyttäytymiseen. (Mt.)

Yksi mahdollinen syy siihen, miksi poikkileikkausanalyysien ja pitkittäisanalyysien tulokset erosivat voi liittyä liian pitkään tai lyhyeen aikaväliin mittausten välillä. Jälkimmäinen kysely tehtiin vuosi ensimmäisen jälkeen. Vaikka pitkittäisanalyysi tarjoaakin usein rajallisten resurssien kannalta parhaan arvion muuttujien välisistä kausaalisuhteista, tämän validiteetti riippuu siitä, onko mittausten välinen aika sopiva kausaalisuhteiden vaikutusten arvioimiseen (Aiken ym., 2003, s. 477). Mahdollista on, että yhtenä ajankohdana mitattu ilmiö ei enää vaikuta toisena ajankohtana mitattuun ilmiöön, sillä sen vaikutus on voinut kestää mittausten väliä lyhyemmän tai pidemmän ajan. Lisäksi tilanteissa,

joissa ilmiöillä on molemminsuuntainen vaikutussuhde, on mahdollista, että ne vaikuttavat toisiinsa eri tahdissa. (Mts. 477, 571.)

Molemmilla analyysitavoilla on omat vahvuutensa ja heikkoutensa: vaikka pitkittäisanalyysi usein antaakin paremmat mahdollisuudet kausaaliseen päättelyyn on muistettava, että ilmiöiden ajallinen järjestys on vain yksi merkki mahdollisesta kausaalisuhteesta, lisäksi on otettava huomioon ilmiöiden välinen yhteisvaihtelu sekä tutkimustulosten ja teorian yhtenäisyys (Rindfleisch, Malter, Ganesan, & Moorman, 2008). Tutkijat ovat myös todenneet, että poikkileikkaustutkimus sopii usein paremmin konkreettisempien ja yksinkertaisempien asioiden tutkimiseen, kun taas pitkittäistutkimus monimutkaisten psykologisten ilmiöiden tarkasteluun. Pitkittäistutkimuksen ongelmana on kuitenkin se, että mittausten välillä voi tapahtua muutoksia, joiden vaikutusta ei ole otettu huomioon tutkimusta tehdessä. (Mt.) Tämän tutkimuksen osalta on tärkeä huomata, että aineiston keräämistä ei ole suunniteltu tai tehty ensisijaisesti sosiaalisen tuen ja sosiaalisen identiteetin välisen suhteen kartoittamiseen, joten pitkittäisanalyysin tulosten perusteella tehtyihin kausaalipäätelmiin tulee suhtautua erityisen varovaisesti ennen kuin aiheesta on tehty laajemmin tutkimusta.

9.1.2 Organisaatiomuutos, useat samastumisen kohteet sekä normit

SIA:n mukaan organisaatiomuutoksen vaikutukset yksilöön (esim. kasvanut stressi ja lisääntyneet työtehtävät, työtehtävien ja ympäristön muutos) ovat omiaan heikentämään sosiaalista identiteettiä ja vahvistamaan yksilöllistä identiteettiä. Samoin uhka yksilön uran kannalta saattaa vahvistaa perustavanlaatuisten tarpeiden (esim. turvallisuus, olemassaolo) varmistamisen tarpeen, joten organisaatiomuutos voi mahdollisesti lisätä samastumista uraan organisaatiosamastumisen kustannuksella. (Ullrich & van Dick, 2007.) Toisaalta taas SIA taas tarjoaa näkökulman siihen, miten jaettu sosiaalinen identiteetti voi auttaa henkilöstöä pärjäämään fuusion aiheuttamista stressitekijöistä (Haslam, 2004, s. 196–197). Fuusiota edeltävä korkea samastuminen voi saada yksilöt tulkitsemaan, että fuusion aiheuttamat haitat koskevat sisäryhmää kokonaisuudessaan eikä yksilöä itsessään. Tämän johdosta he mahdollisesti hyödyntäisivät tarjottua sosiaalista tukea paremmin, ja näin saisivat normalisoitua tai uudelleenmuotoiltua fuusiosta seuranneet stressitekijät itselleen vähemmän haitallisiksi. (Ullrich & van Dick, 2007.)

Jo pelkkä fuusiosta ilmoittaminen voi lisätä työntekijöiden epävarmuutta, kuten huolta irtisanomista ja uramahdollisuuksista. Isabellan (1990) mukaan työntekijät kokevat organisaatiomuutoksen vaiheittaisena. Vaihetta, jolloin muutos on jo henkilöstön tiedossa, mutta sen sisältö ja tarkemmat vaikutukset eivät, Isabella nimittää antisipaatiovaiheeksi (*anticipatory stage*). Tällöin muutoksen vaikutukset ovat hyvin epävarmoja, ja tämä epävarmuus johtaa korkeampiin stressitasoihin. Lisäksi on löydetty merkkejä siitä, että tämä epätietoisuuden vaihe on työntekijöistä stressaavampi kuin myöhemmät muutoksen vaiheet henkilökohtaisen kontrollin puutteen takia (Fugate, Kinicki, & Scheck, 2002). Van Dick ym. (2006) vertaavat fuusiosta ilmoittamista myrskypilven ilmaantumiseen: ihmiset eivät pidä tilanteesta, he suojelevat itseään siltä ja tuntevat epävarmuutta sen vaikutuksista. Tämän tutkimuksen osalta vastaajat olivat saaneet tietää fuusiosta jo ennen ensimmäisen kyselyn ajankohtaa, mikä on saattanut vaikuttaa heidän samastumiseensa ja näin ollen myös tämän tutkimuksen tuloksiin. Toisaalta, kuten Giessner ja kollegat (2011) toteavat, ilmoitus tulevasta fuusiosta siirtää huomion fuusion toiseen osapuoleen ja sen työntekijöihin, mikä taas SIA:n mukaisesti aiheuttaa sosiaalista vertailua ja oman sisäryhmän sosiaalisen identiteetin vahvistumisen, sillä oma sosiaalinen identiteetti on uhattuna. Näin ollen tämän tutkimuksen vaiheessa T1 on mahdollista, että stressin taso on korkeampaa kuin vaiheessa T2, jolloin organisaatiomuutos on jo tapahtunut.

Lisäksi terveydenhoitoalalla työntekijät kokevat yleisesti ottaen enemmän stressiä verrattuna moniin muihin aloihin, sillä työn luonne ja ympäristö ovat vaativia, joten Lawrence ja Callan (2011) esittävätkin, että terveydenhoitoalan työntekijät kokevat antisipaatiovaiheen erityisen stressaavana. Näin ollen on mahdollista, että tämän tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää muille aloille. Tutkimuksessa ei ole otettu huomioon stressin tai vaikutusmahdollisuuksien merkitystä sosiaalisen tuen tai samastumisen kannalta, joten on mahdollista, että näiden tekijöiden lisääminen malliin tarkentaisi ilmiöiden välisiä suhteita.

Fuusioprosessit eroavat toisistaan ja onkin mahdollista, että tämän tutkimuksen tulokset ovat erilaiset kuin muissa organisaatiofuusiotilanteessa. On muistettava, että suurin osa fuusioista epäonnistuu tavalla tai toisella (Amiot ym., 2007). Epäonnistuneen fuusion tilanteessa organisaatioryhmien väliset suhteet voivat kiristyä ja samastuminen organisaatioon ja työryhmään on heikkoa, joten on mahdollista, että myös sosiaalinen tuki on

näin ollen heikkoa. Epäonnistuneen fuusion takia työntekijöiden tilanne voi olla kaoottinen, mikä voi osaltaan johtaa suurempaan tuen tarpeeseen, kuin onnistuneen fuusion tilanteessa. Toisaalta epäonnistuneen fuusion tilanteessa toisen organisaation jäseniä ei koeta oman sisäryhmän jäseniksi, joten sosiaalista tukea tarjotaan selkeästi vähemmän puolin ja toisin, ja lisäksi oletettavaa on, että ulkoryhmän tarjoamaa sosiaalista tukea ei tulkita hyväntahtoisesti tai se tulkitaan jopa pahansuopaisesti (ks. Haslam ym., 2012a) tai sitä välttämättä edes havaita.

Kuten johdantokappaleessa kävi ilmi, niin sosiaalisen tuen saaminen on yksi jaetun ryhmäidentiteetin tärkeimmistä hyödyistä (Haslam ym., 2012a). Tästä huolimatta ihmiset välttävät avun pyytämistä tai jopa kieltäytyvät siitä. Tutkimuksen mukaan tämä johtuu siitä, että tuen pyytäminen voi uhata yksilön itseluottamusta tai asettaa hänet huonoon valoon muiden sisäryhmäläisten silmissä. Vahva ryhmään samastuminen voi siis sekä lisätä että vähentää tuen hakemista. (Butler ym., 2018.) Butler, McKimmie ja Haslam tutkivat sitä, kuinka sosiaalisen tuen hakemisella on sekä positiivisia että negatiivisia seurauksia. *Approach-avoidance* (lähestyminen-välttäminen) -dilemman mukaisesti halukkuus hakea tukea sekä kasvaa että vähenee ryhmäsamastumisen kasvaessa. Halukkuuden väheneminen voi johtua siitä, että samastuminen lisää myös identiteettiin kohdistuvaa uhkaa. Toisin sanoen tuen pyytäminen voi heikentää yksilön asemaa ryhmässä, mutta vain jos ryhmä (ja sen jäsenten mielipiteet) on yksilölle tärkeä. Emotionaalisen tuen hakemista voidaan pitää osoituksena heikkoudesta, mikä voi olla minuutta uhkaava kokemus. (Mt.) Näin ollen tällaisen tuen hakeminen voidaan rajoittaa vain läheisille ja luotettaville henkilöille (Lawrence & Callan, 2011). Tästä voidaan mahdollisesti päätellä, että työtovereilta saatu tuki on tehokkaampaa stressin lievittäjänä kuin lähijohtajalta saatu tuki.

Samastumisen tiettyyn sosiaalisen ryhmään on oletettu yleistyvän myös muihin risteäviin tai päällekkäisiin samastumisen kohteisiin ja Slussin ja Ashforthin (2008) mielestä eri samastumisen kohteiden välisten suhteet on jätetty pitkälti huomiotta. Tässä tutkimuksessa tämä ilmiö on nähtävissä työyhteisön, organisaation ja ammattiryhmään samastumisen kohdalla. Tulosten (ks. taulukko 8, s. 59) mukaan fuusiota edeltävä samastuminen työyhteisöön ennustaa samastumista fuusion jälkeiseen organisaatioon ($\beta = .12$) sekä ammattiryhmään ($\beta = .08$) tilastollisesti merkitsevällä tasolla ($ps < .01$). Lisäksi organisaatioon ja ammattiryhmään samastuminen ennustaa työyhteisöön samastumista

($\beta_s = .07$, $ps < .05$), vaikkakin heikosti. Slussin ja Ashforthin (mt.) mukaan tämä samastumisen konvergoituminen (l. yleistyminen) muihin kohteisiin tapahtuu kognitiivisten, affektiivisten ja behavioraalisten mekanismien kautta. Lisäksi olennaista on, että kohteet ovat sidoksissa toisiinsa, mikä organisaatiokonteksissa on luonnollista, sillä ilman organisaatiota ei olisi työyhteisöä ja eikä ilman ammattia voisi olla saman alan organisaatioitakaan.

Identiteettejä on aiemmin käsitelty erillisinä kokonaisuuksina, mutta yksilöillä on kuitenkin jatkuvasti useita sosiaalisia identiteettejä ja ne voivat olla korostuneita myös yhtäaikaaisesti. Esimerkiksi tämän tutkimuksen puitteissa se, että yksilö on vahvasti samastunut ammattiryhmäänsä ei tarkoita sitä, ettei hän välttämättä olisi samanaikaisesti samastunut organisaatioonsa. Hekman ym. (2009) esittikin, että tärkeää on näiden ryhmäjäsenyyksien arvojen yhteensopivuus. C. Haslam ja kollegat (2016) ovat korostaneet sitä, että sosiaaliset ryhmäsiteet suojelevat kognitiivista hyvinvointia, mikä johtuu juurikin siitä, että jaettu sosiaalinen identiteetti mahdollistaa toimivan sosiaalisen tuen. Lisäksi Steffens ja kollegat (2016) ovat tutkimuksessaan esittäneet, että yksilöt, joilla on useita sosiaalisia identiteettejä ovat terveempiä ja tyytyväisempiä elämäänsä juurikin sosiaalisen tuen *antamisen* takia. Olennaista kyseisen tutkimuksen tuloksissa on se, että juuri tuen antaminen edesauttoi hyvinvointia, ja koska jaetut sosiaaliset identiteetit mahdollistavat toimivan vuorovaikutuksen, niin olennaista on se, että yksilöllä on mahdollisuus tarjota sosiaalista tukea mahdollisimman usealle merkittävän sisäryhmän jäsenelle. Steffens ym. kuitenkin huomauttavat, että tämä ei tarkoita sitä, että tuen vastaanottaminen olisi epäolennaista terveyden kannalta. Useat päällekkäiset sosiaaliset identiteetit voivat siis tarjota mahdollisuuksia tarjota ja saada sosiaalista tukea enemmän kuin vain harvat (Haslam, C. ym., 2016; Steffens ym., 2016).

Samastuminen ryhmään lisää yksilön normatiivista käytöstä (ks. Terry & Hogg, 1996). Butler ja kollegat (2018) selvittivät kokeellisessa tutkimuksessaan ryhmän normien vaikutusta avun pyytämiseen ja tulivat siihen tulokseen, että avun pyytäminen oli selkeästi yhteydessä ryhmän normeihin, ja erityisesti siihen, kuinka heidän ryhmänsä tulkitsee tuen pyytämisen. Organisaation normit voivat siis vaikuttaa tuen hakemiseen, sillä jos normien mukaan työstä tulee selviytyä yksin, niin sosiaalista tukea haetaan vähemmän. Sosiaalinen tuki siis tuo julki tärkeää tietoa yksilön asemasta ryhmässä, mutta ei aina positiivisella tavalla. (Mt.) Toisaalta, jos organisaation normeihin kuuluu, että muita

autetaan ja tuetaan emotionaalisesti, on oletettavaa, että samastuminen organisaatioon lisää myös sosiaalista tukea. Mielenkiintoista on, että tällöin tukea voidaan antaa myös ulkoryhmän jäsenille, sillä tarjoamalla tukea sisäryhmän jäsen pystyy parantamaan oman ryhmänsä asemaa oli tuen vastaanottaja kuka tahansa (Haslam ym., 2012a). Terveystuolto- ja sosiaalialalla kollegoiden auttaminen on yleisempää kuin monilla muilla aloilla (Eurofound, 2017, s. 68), mikä voi johtua siitä, että työn sisältö on paljolti asiakkaiden ja potilaiden auttamista ja tukemista. On mahdollista, että nämä normit laajenevat koskemaan myös työkollegoita, vaikka kyseessä olisikin toisen fuusio-osapuolen jäsen.

9.2 Tutkimuksen rajoitteet ja ansiot

Tutkimuksessa käytetty aineisto on rajallinen. Aineisto koostuu itsearviointikysymyksistä, mikä tarkoittaa sitä, että tulokset ovat vastaajien subjektiivisia arvioita työyhteisön sosiaalisen tuen määrästä. Tämä heikentää tutkimuksen validiteettia. Kuten sosiaalisen tuen tutkimuksessa yleensäkin, myös tässä tutkimuksessa on oikeastaan tutkittu *havaittua* sosiaalista tukea tai sen saatavuutta. Havaittu tuki voi erota *todellisesta* tai saadusta tuesta merkittävästi, joten myös näiden seuraukset ovat erilaiset (Butler ym., 2018). Pratin ja Pietrantonin (2010) tekemässä meta-analyysissä havaitun ja saadun sosiaalisen tuen vaikutuksista henkiseen hyvinvointiin tullaan siihen tulokseen, että vaikka molemmat – havaittu ja saatu sosiaalinen tuki – ovat yhteydessä mielen hyvinvointiin, niin havaitun tuen vaikutuskoko on paljon suurempi kuin saadun tuen (ks. myös Haber, Cohen, Lucas, & Baltes, 2007). Tämä saattaa heijastaa ryhmän jäsenten liiallista uskoa tuen määrään, mitä heille tarjottaisiin todellisessa tilanteessa. Todellisuudessa tuen tarjoaminen voi aiheuttaa epämukavuutta, sillä tämä saa aikaan tunteen riippuvuudesta ja alemmuudesta.

Käytetty sosiaalisen tuen mittari koostuu vain neljästä osasta, jotka eivät ole yhteneväisiä Housen (1981; ref. House & Kahn, 1985) esittelemien sosiaalisen tuen osa-alueiden kanssa. Näin ollen kysytty sosiaalinen tuki ei ota huomioon kaikenlaisia sosiaalisen tuen muotoja. Lisäksi vastaajilta ei ole kysytty esimieheltä tai organisaatiolta saatua tukea, mikä näin ollen jättää analyysin tason vain työyhteisön tasolle. Esimieheltä saatua sosiaalista tukea onkin tutkittu melko paljon, samoin organisaatiolta saatua tukea (*perceived organisational support*) ja näiden yhdistäminen tämän tutkimuksen analyysiin

olisi voinut tuoda ilmiön tarkasteluun syvyyttä. Organisaation tuen ja organisaatiosamastumisen välisen yhteyden tarkastelu olisi voinut olla mielekästä organisaatiomuutoskontekstissa siitä syystä, että nämä tapahtuvat kaikki samalla, organisaation, tasolla.

Tässä tutkielmassa käytettyä kysymyslomaketta ei ole ensisijaisesti suunniteltu sosiaalisen identiteetin tai työyhteisön sosiaalisen tuen välisen suhteen tarkastelemiseen, vaan nämä kysymykset ovat osa laajempaa kokonaisuutta. Näin ollen on ymmärrettävää, että ilmiöt ovat voineet tulla todellisuutta heikommin näkyviin. Kuitenkin tämän aineiston keruussa käytetyt mittarit ovat tieteellisen tutkimuksen perusteella luotuja ja useissa muissa tutkimuksissa toimiviksi todettuja, joten ei ole syytä epäillä niiden validiteettiä olisi heikko (ks. myös Rikettan (2005) meta-analyysi OI mittareista). Lisäksi on huomioitava, että ammattiryhmään samastumista on mitattu eri mittarilla kuin työyhteisöön tai organisaatioon samastumista (ks. liite 1). Mahdollista on siis, että ne ovat mitanneet keskenään jokseenkin erilaisia ilmiötä, mikä voi mahdollisesti heijastua tuloksissa. Ammattiryhmään samastumisen mittarissa ei esimerkiksi ole käännettyjä osioita, jotka työyhteisöön ja organisaatioon samastumisen mittareissa latautuivat faktorianalyysissa heikosti (ks. taulukko 2). Käännettyjen osioiden poistaminen olisi voinut lisätä mittareiden reliabiliteettia, mutta toisaalta tämä olisi voinut heikentää niiden kattavuutta.

Tarkastellessa tutkimukseen vastanneiden samastumista (ks. taulukko 4) tullaan siihen tulokseen, että vastaajat ovat joko lähes kautta linjan hyvin vahvasti samastuneet sekä työryhmään, organisaatioon että ammattiryhmään tai vaihtoehtoisesti mittarit eivät ole onnistuneet mittaamaan samastumista tarpeeksi tarkasti. Näistä vaihtoehdoista jälkimmäinen on todennäköisempi skenaario, sillä mittarit koostuvat vain viisiportaisesta Likert-asteikosta, ja on oletettavaa, että jos samastumista olisi mitattu laajemmalla skaalalla, niin vastaukset olisivat saaneet enemmän hajontaa. Sama ongelma on toki myös työyhteisön sosiaalisen tuen mittarissa, vaikkakin se on seitsenosainen. Ainoastaan fuusion jälkeinen organisaatioon samastuminen on lähellä skaalan keskikohtaa. Lisäksi tämä ongelma herättää kysymyksen vastauksien sosiaalisesta suotavuudesta; vastaajat ovat saattaneet vastata kysymyksiin siten, kuten *haluaisivat* asioiden olevan, eivätkä niinkään kuinka asiat *ovat*. Työ muodostaa tärkeän identiteetin lähteen työntekijöille, joten on ymmärrettävää, että vahva samastuminen nähdään myös tavoiteltavana tilana, sillä työntekijät voivat sen takia pyrkiä selittämään itsellensä kyseisessä organisaatiossa työskentelyä.

Sosiaalisen identiteetin operationalisoiminen samastumisena on tutkimuskirjallisuudessa yleistä (Frisch ym., 2014), mutta on muistettava, että SIA:n mukaan pelkkä samastuminen ei riitä, vaan sen lisäksi ryhmäidentiteetin on oltava korostunut (mm. Turner ym., 1987). Tämä herättää kysymyksen siitä, riittääkö pelkän samastumisen kysyminen vastaajilta ilman identiteetin erillistä korostamista tai tekemistä keskeiseksi. Tässä tutkimuksessa sosiaalista identiteettiä ei kysytty vastaajilta suoraan vaan sitä on mitattu samastumisen kautta.

Tämän tutkimuksen osalta ei voida sanoa, mistä vastaajien sosiaalinen identiteetti koostuu. Työntekijät voivat jakaa useita sosiaalisia identiteettejä, joilla ei välttämättä ole mitään tekemistä mitattujen samastumisen kohteiden kanssa. Mikäli tutkimuksessa olisi otettu huomioon vastaajien väliset sosiaaliset suhteet, voisi tutkimuksen tulos olla erilainen, sillä oletettavasti läheiset sosiaaliset suhteet ennustavat myös sosiaalista tukea. Lisäksi on mahdollista, että organisaatioon, työyhteisöön tai ammattiryhmään samastuminen ei ole ollut vastaajille merkittävä samastumisen ulottuvuus, vaan tärkeämpiä ryhmiä ovat voineet olla vaikkapa sukupuoli, etninen ryhmä tai vaikkapa yhteinen koulutushistoria. Sosiaalista identiteettiä on kuitenkin hankala mitata, sillä se on mielensisäinen ilmiö, jonka merkitys vaihtelee kontekstista toiseen. Ilman kokeellista tutkimusasetelmaa tutkija ei voi olla varma, että tarkoitettu sosiaalinen identiteetti on aktivoitunut ja yksilölle merkittävä. On muistettava, että ne ryhmät, joihin ihminen samastuu ja joita hän pitää sisäryhmänään, eivät välttämättä ole samoja kuin nimelliset ryhmät. On mahdollista, että tässä tutkielmassa henkilöstön jäsen on samastunut työpaikallaan sellaiseen ryhmään, joka ei ole hänen työryhmänsä (ts. saman lähiesimiehen alaisuudessa työskentelevät ihmiset) vaan esimerkiksi saman ammattikunnan edustajista koostuvaan ryhmään tai muuhun vapaasti muodostuneeseen työtoveriryhmään. Tämän ryhmän emotionaalinen merkitys voi olla suurempi kuin ryhmän, johon yksilö on lähijohtajansa toimesta sijoitettu. (ks. Haslam, 2014, myös Reicher & Haslam, 2006.)

Yksi tämän tutkimuksen rajoitteista on mahdollisesti myös sen vahvuus. Organisaatiomuutos on ollut tutkimuksen taustalla oleva ilmiö, joka on luultavasti vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin kokonaisvaltaisesti. Toisaalta tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää muihin konteksteihin ja on hyvinkin mahdollista, että tuloksiin on vaikuttanut juuri tämä organisaatiomuutoksen aiheuttama uhka yhteisölle, joka vahvistaa ryhmän yhtenäis-

syyttä ja lisää ryhmien välistä vastakkainasettelua. Jos tutkimuksessa olisi ollut mahdollista mitata samastumisen vahvuutta tai sosiaalista tukea ennen kuin työntekijät olivat tietoisia tulevasta fuusiosta, olisi mahdollista vertailla näitä fuusion ilmoittamisen ja toteuttamisen jälkeiseen aikaan. Kuitenkin on ymmärrettävää, että fuusiopäätökset tehdään suljettujen ovien takana, eikä tutkijoilla näin ollen yleensä ole mahdollisuutta tehdä tutkimusta ennen kuin henkilöstö on tietoinen mahdollisista muutoksista. Toisaalta taas fuusio on mahdollisesti tuonut esiin ilmiöitä, joita ei olisi muuten tullut esiin. Organisaatiosamastuminen voisi mahdollisesti olla selkeässä positiivisessa yhteydessä sosiaaliseen tukeen tilanteessa, jossa organisaatio ei olisi muutoksen keskellä.

Tämän tutkimuksen ehdottomana ansiona on pitkittäisaineistoon perustuva tutkimusasetelma, sillä suurin osa aiemmasta tutkimuksesta on tehty poikkileikkausaineistoista. Tämä mahdollistaa tutkimuksen sosiaalisen tuen muodostumisesta ajan mittaan sekä tutkimuksen organisaatiomuutoksen vaikutuksesta samastumiseen. Pitkittäistutkimus mahdollistaa muutoksen seuraamisen yksittäisen vastaajan tasolla, kun poikkileikkaustutkimuksessa on mahdollista vain verrata vastaajia keskenään. Tämän tutkimuksen anti on myös siinä, miten tämä osoittaa poikkileikkaustutkimuksen ja pitkittäistutkimuksen välisiä eroja.

Sosiaalitieteissä rakenneyhtälömallintaminen ei ole yhtä yleistä kuin esimerkiksi psykologiassa tai käyttäytymistieteissä varsinkaan opinnäytteissä, mutta uskon, että rakenneyhtälömallintaminen tulee yleistymään tulevaisuudessa varsinkin sosiaalipsykologian alalla. Rakenneyhtälömallintamisen avulla voidaan tarkastella muuttujien välisiä yhteyksiä yhtäaikaaisesti ja mallintaa monimutkaisempia ilmiöitä kuin pelkällä regressioanalyysillä. Lisäksi rakenneyhtälömallintaminen tarjoaa mahdollisuuden näkymättömissä olevien ilmiöiden tarkasteluun latenttien mallien avulla. (Nummenmaa, 2009, s. 437–444.)

Tutkimuksen aihe sekä konteksti ovat hyvin ajankohtaisia. Useat tutkijat ovatkin todenneet, että sosiaalisen samastumisen ja sosiaalisen tuen välistä yhteyttä tulisi tarkastella lisää empiirisesti (esim. van Dick & Haslam, 2012; Ullrich & van Dick, 2007; Haslam ym., 2018) ja tämä tutkimus vastaa tähän tarpeeseen. Erityisesti tutkimusta sosiaalisesta samastumisesta sosiaalisen tuen seurauksena on tehty vähän (McKimmie ym., 2019). Samastumistutkimuksessa on alettu yhä enemmän korostaa useamman samastumiskohteen merkitystä (mm. Johnson ym., 2006; Ramarajan, 2014; Steffens ym., 2016; van Dick

ym., 2004), ja on huomattu että ei riitä että tutkitaan pelkkään organisaatioon samastumista vaan työelämää tulee tarkastella kattavammalla skaalalla, sillä niin työ- kuin ammattiryhmätkin ovat olennaisia yksilön hyvinvoinnin ja myös organisaation menestyksen kannalta. Samoin sosiaalisen tuen merkitystä hyvinvoinnin edistäjänä on alettu korostaa yhä useammassa tutkimuksessa (mm. Avanzi ym., 2015; 2018; Frisch ym., 2014; Haslam, C. ym., 2016; Haslam S. A. ym., 2012a; McKimmie ym., 2019) myös organisaatiokontekstissa, samoin sosiaalisen identiteetin merkitys terveyden ja hyvinvoinnin kannalta on saanut kirjallisuudessa huomiota (mm. Greenaway ym., 2015; Jetten ym., 2012; Haslam, C. ym., 2018; Haslam, S. A., 2014; Haslam, S. A. ym., 2016; Jetten, Haslam, C., Haslam, S. A., Dingle, & Jones, 2014; Jetten ym., 2017; Steffens ym., 2017). Organisaatiofuusioita on jo jonkin aikaa tutkittu sosiaalisen identiteetin näkökulman kautta monista eri aiheista ja lähtökohdista käsin (mm. Giessner ym., 2011; 2012; Kroon & Noorderhaven, 2018; Ullrich & van Dick, 2007; van Dick ym., 2006; van Knippenberg ym., 2002). Tämä tutkimus onkin siis onnistunut yhdistämään usean ajankohtaisen tutkimushaaran ja luo pohjaa tulevalle tutkimukselle sosiaalisen identiteetin merkityksestä sosiaalisen tuen lähteenä – ja seurauksena – erityisesti organisaatiomuutoksen keskellä.

Tämä tutkimus lienee ensimmäinen lajissaan tutkiessaan sosiaalisen tuen ja sosiaalisen identiteetin välistä suhdetta organisaatiomuutostilanteissa. Lisäksi kyseinen tutkimus on yksi harvoista pitkittäistutkimuksista, joita sosiaalista tuesta ja samastumisesta on tehty. Useissa tutkimuksissa sosiaalista tukea on pidetty välittäjänä jaetun sosiaalisen identiteetin ja vähentyneen stressin välillä, ja näin ollen itse sosiaalisen tuen ja sosiaalisen identiteetin välinen suhde on jäänyt tutkimuksessa usein huomiotta ja erityisesti tutkimusta siitä, kuinka sosiaalinen tuki mahdollisesti lisää ryhmään samastumista ja jaettua sosiaalista identiteettiä on tehty niukasti. Näin ollen tämä tutkimus valottaa näiden ilmiöiden välisten suhteiden dynamiikkaa ja luo pohjaa myös jatkotutkimukselle.

9.3 Käytännön sovellukset ja jatkotutkimusaiheet

Usein sosiaalisen identiteetin tutkimustraditioissa saatetaan tulla siihen tulokseen, että asiat parantuisivat, jos jaettua sosiaalista identiteettiä vahvistettaisiin keinolla millä hyvänsä, mutta Haslam ja Reicher (2006) varoittavat, että sosiaalisten identiteettien edistäminen ulkopuolelta usein epäonnistuu, sillä sosiaalinen samastuminen on subjektiivinen

psykologinen prosessi, jossa tärkeintä on mahdollisen ryhmän jäsenen näkökulma ja itse-kategorisoinnit. Pelkkä itsensä määrittelemisen tietyn ryhmän jäseneksi ei riitä vaan tähän ryhmään on samastuttava syvällisesti ja kategorian jäsenyys on sisäistettävä psykologisesti, jotta yksilö tavoittaisi sosiaalisen identiteetin tarjoaman hyödyn (Turner ym., 1987). Samoin vaikka useat tutkimukset ovat osoittaneet, että sosiaalinen tuki edistää terveyttä, niin siitä voi olla myös haittaa hyvinvoinnille tai sillä ei ole merkittävää vaikutusta terveyden kannalta ylipäättänsä (Haslam ym., 2012a). Jetten ja kollegat (2014) ovatkin huomauttaneet, että kokeellisten tutkimusten mukaan pelkkä ihmisten tuominen yhteen ei riitä siihen, että tuesta olisi hyötyä, sillä muiden ihmisten seura saattaa myös aiheuttaa räsitystä, stressiä tai muita kielteisiä asioita. Lisäksi hyväntahtoinenkin vuorovaikutus saatetaan tulkita väärin, jolloin sen vaikutus toisen hyvinvoinnille on negatiivinen. Onkin muistettava, että sovellettaessa tutkimuksessa havaittuja ilmiöitä käytäntöön on pyrittävä edistämään sekä sosiaalista tukea että jaettua sosiaalista identiteettiä. Jettenin ja kollegoiden (2014) artikkeli on mainio kooste siitä, kuinka ryhmäjäsenyyden tuomia etuja voidaan soveltaa käytäntöön niin yhteiskunnan kuin organisaatioidenkin tasolla.

Tämä ja aiemmat tutkimukset ovat antaneet tukea ajatukselle siitä, että korostamalla asiaankuuluvaa ryhmäjäsenyyttä ja tekemällä siitä yksilölle merkityksellinen voidaan lisätä ryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tämä yhteenkuuluvuuden tunne taas saattaa auttaa yksilöitä haastavissa muutostilanteissa lisäämällä tunnetta siitä, että sosiaalista tukea on tarjolla tarpeen mukaan. Olennaista on, että sosiaalisen tuen hyödyt voivat olla lähtöisin jo pelkästä tietoisuudesta, että tukea on tarjolla, vaikkei tukea tulisikaan hyödyntäneeksi (ks. Haber ym., 2007). Näin ollen organisaatiot voisivat hyötyä jo pelkästään siitä, että mahdollisuudesta saada sosiaalista tukea tiedotettaisiin paremmin ja tehokkaammin henkilöstölle. Lisäksi sosiaalinen tuki voisi tehostaa uuteen ryhmään samastumista muuttuneissa tilanteissa, kuten fuusion jälkeen tai uuden työn alettua. (McKimmie ym., 2019.)

Lisäksi tämän ja aiemman tutkimuksen perusteella voidaan väittää, että organisaatiofuusiotilanteessa kannattaa pyrkiä vahvistamaan ensisijaisesti työyhteisöön samastumista, sillä sen on todettu olevan yhteydessä moniin positiivisiin lopputuloksiin (Riketta & van Dick, 2005), mutta mahdollisesti myös ammattiryhmään samastumisen vahvistamisesta voisi olla hyötyä. Organisaatio on joka tapauksessa muutoksen kohteena, joten myös samastuminen siihen tulee fuusion edetessä väistämättä muuttumaan, joten jotta

säilytettäisiin henkilöstön sosiaalisista identiteeteistä edes osa, voisi olla hyödyllistä fuusiota ennen ja pian sen jälkeen vahvistaa juurikin alemman tason samastumista. Tämä samastuminen tarjoaisi henkilöstölle mahdollisuuden antaa ja vastaanottaa myös sosiaalista tukea, joka osaltaan helpottaisi muutoksen aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia. Ryhmäjäsenyyksien säilyttäminen lisäisi myös jatkuvuuden tunnetta, jonka on itsessään osoitettu olevan yhteydessä hyvinvointiin (Jetten ym., 2014). Kuitenkin ymmärrettävästi pitkällä aikavälillä myös työryhmien on muututtava ja yhdistyttävä, mutta jos tämä tehdään tarpeeksi myöhään fuusion jälkeen, on mahdollista, että yhteinen organisaatioidentiteetti on jo muodostunut merkittäväksi identiteetin lähteeksi henkilöstölle. Muutos tarjoaa mahdollisuuden uusien merkityksellisten ryhmäjäsenyyksien muodostumiselle (mt.), jotka taas osaltaan voivat edes auttaa muutoksen hyväksymisessä. Jos fuusion takia joudutaan irtisanomaan ihmisiä, niin on tärkeää, että irtisanotuille tarjotaan mahdollisuuksia liittyä muihin merkityksellisiin ryhmiin, jotta irtisanottu pystyy edes osittain korvaamaan menetetyn sosiaalisen identiteetin lähteen ja sen tarjoamat hyödyt.

Kyselytutkimuksella on omat rajoitteensa, joten kokeellinen tai interventiotutkimus työyhteisön sosiaalisesta tuesta toisi tarkempaa tietoa ryhmään samastumisen ja saadun sosiaalisen tuen välisistä kausaalisuhteista (esim. Levine ym., 2005; McKimmie ym., 2019). Tällaisessa tutkimuksessa ongelmana voi olla tutkimuksen eettisyys sekä luonnollinen validiteetti. Kuitenkin yhdistämällä erilaisten tutkimusten kerryttämää tietoa voitaisiin lisätä ymmärrystä tutkituista ilmiöistä. Lisäksi tätä tutkimusaihetta voisi syventää tekemällä laadullista tutkimusta ja näin pyrkiä syventämään erityisesti työyhteisön sosiaalisen tuen käsitettä, ja sitä mitä yksilöt kokevat sen olevan. Haastattelemalla työntekijöitä olisi mahdollista luoda kattavampaa kuvaa siitä, millaista tukea he saavat, tarjoavat tai kaipaavat.

Kuten aiemmin mainittu, osa tutkijoista on tullut siihen tulokseen, että tarjottu sosiaalinen tuki voi olla jopa merkittävämpi hyvinvoinnin lähde kuin saatu tuki (Steffens ym., 2016). Selvää on, että tarjotun sosiaalisen tuen ja sosiaalisen identiteetin välisestä yhteyttä tulee tulevaisuudessa tarkastella tutkimuksessa yksityiskohtaisemmin.

Viimeisenä jatkotutkimusideana ehdotan samastumisen käsitteen moniulotteisempaa tutkimusta. Liiallinen samastuminen (*over-identification*) saattaa johtaa yksilöllisen identiteetin hämärtymiseen sekä kyvyttömyyteen huomata ja tuoda julki organisaation ongelmia, mikä taas osaltaan heikentää organisaation kehittymistä paremmaksi (ks. Conroy

ym., 2017). Kreiner ja Ashforth (2004) ovat ehdottaneet laajennettua organisaatiosamastumismallia, joka ottaisi huomioon samastumisen lisäksi, disidentifikaation, ambivalentin sekä neutraalin samastumisen. Disidentifikaatiolla viitataan yksilön itsemäärittelyyn sellaisten asioiden kautta, joiden hän ei koe kuvaavan itseään, mutta jotka hänestä kuvaavat organisaatiota. Ambivalentilla samastumisella taas viitataan ristiriitaiseen samastumiseen, jolloin yksilö yhtäaikaisesti sekä samastuu että disidentifioituu organisaatioonsa. Neutraalilla samastumisella taas tarkoitetaan sekä samastumisen että disidentifikaation puuttumista. (Mt.) Lisäksi eri samastumisen kohteiden välille saattaa muodostua rooli-konflikteja (mm. Ashforth & Mael, 1989). Vahvasta identifioitumisesta alatasen ryhmään voi näin ollen olla haittaa ylätasen ryhmän tavoitteiden kannalta, sillä esimerkiksi työryhmän normeihin saattaa kuulua työkavereiden virheiden peittely ja niiden katsominen sormien lävitse, ja tästä taas saattaa olla haittaa organisaatiolle kokonaisuutena (Conroy ym., 2017). Samastumistutkimuksessa tulee siis ottaa huomioon ilmiön laajuus, eli samastumiskohteiden määrä, samastumisen eri tavat ja näiden aiheuttamat ristiriitaisuudet – kontekstia unohtamatta.

9.4 Lopuksi

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja muutoksen vauhti kiihtyy. Muutosta ei voi estää, joten oleellisempaa on keskittyä estämään sen kielteiset vaikutukset. Sosiaalisen identiteetin näkökulma tarjoaa tähän erinomaisen työkalun, sillä monet muutoksen aiheuttamista negatiivisista tekijöistä olisi estettävissä siten, että yksilöt olisivat tiiviimmin osa yhteisöään ja ryhmänsä. Tällä ryhmään kuulumisella on osoitettu olevan useita myönteisiä vaikutuksia yksilön hyvinvointiin. Oleellista ei ole pelkästään ryhmään kuuluminen vaan siihen samastuminen – toisin sanoen jaettu sosiaalinen identiteetti. Jaettu sosiaalinen identiteetti ei itsestään muuta negatiivisia kokemuksia myönteisiksi, mutta se mahdollistaa sosiaalisen tuen antamisen ja vastaanottamisen, ja sosiaalinen tuki taas helpottaa negatiivisista kokemuksista ylipääsemistä ja luo mahdollisuuksia myönteisiin, vastavuoroisiin sosiaalisiin suhteisiin.

Terveenä pysyminen on tärkeää sekä työntekijöiden, organisaatioiden sekä yhteiskunnan kannalta. Sairauspoissaolot ovat valtava menoerä niin valtiolle kuin yrityksille, lisäksi niistä koituu tulonmenetyksiä yksilöille. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys aiheuttivat vuonna 2017 Suomen yksityiselle ja julkiselle sektorille 6,4 miljardin euron kustannukset

(Tekemättömän työn vuosikatsaus, 2018). Usein terveyden edistämisestä puhuttaessa otetaan huomioon vain lääketieteen tarjoamat ratkaisut, mutta olisi tärkeää ottaa huomioon myös sosiaaliset tekijät, sillä niillä on suuri merkitys sekä työhyvinvoinnin että vähentyneiden sairauspoissaolojen kannalta.

Erityisesti työelämän muutoksista yksi tulee lisäämään sosiaalisen identiteetin näkökulman merkitystä tulevaisuudessa: lisääntyvä työn merkityksellisyyden kaipuu. Yhä useampi haluaa, että työ on muutakin kuin vain vapaa-ajan mahdollistaja ja rahansaannin edellytys. Työhön ja työpaikkaan samastumisen merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa ihmisten vaatiessa työltään yhä enemmän merkityksellisyyttä. Työ tulee siis olemaan yhä merkittävämpi osa sosiaalista identiteettiämme, ja henkilökohtaisen ja työidentiteetin välinen ero hämärtyy. Tämä edellyttää suurempaa sitoutumista ja samastumista työpaikkaan, sillä työ määrittelee yksilön identiteettiä laajemminkin kuin vain työelämäkontekstissa. Ammatti ja työpaikka ovat osa minuutta, joiden kautta yksilö itsensä määrittelee ja näiden ollessa yhä keskeisempiä, asettaa tämä yksilön myös haavoittuvampana asemaan, sillä työn merkityksen kasvaessa myös sen menettämisen merkitys kasvaa. Toisaalta työn murroksen edetessä työpaikat tulevat muuttumaan oleellisesti, ja mahdollista onkin, että ihmiset eivät enää tulevaisuudessa ole töissä organisaatioissa niiden jäseninä vaan enemmänkin yrittäjinä. Tällä tulee olemaan merkittäviä vaikutuksia myös samastumiseen ja mahdollisiin sosiaalisiin identiteetteihin. Kun ihmiset eivät enää ole organisaation tai työryhmän jäseniä vaan itsenäisiä toimijoita, jotka työskentelevät organisaation tavoitteiden eteen ilman pitkäaikaista kuulumista tai osallisuutta, tulee sosiaalisen identiteetin lähteet hakea jostakin muualta. Sosiaalisen identiteetin näkökulma antaakin mainiot eväät tarkastella näitä muuttuvan työelämän moninaisia ilmiöitä.

Lähteet

- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European journal of social psychology*, 18(4), 317–334.
- Aiken, L. S., Cohen, J., Cohen, P., & West, S. G. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3. painos). Mahwah, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Alam, S. S., Ali, M. Y., & Janic, M. F. M. (2011). An Empirical Study of Factors Affecting Electronic Commerce Adoption among SMEs in Malaysia. *Journal of Business Economics and Management*, 12(2), 375–399. doi:10.3846/16111699.2011.576749.
- Amiot, C. E., Terry, D. J., & Callan, V. J. (2007). Status, equity and social identification during an intergroup merger: A longitudinal study. *British Journal of Social Psychology*, 46(3), 557–577.
- Apker, J., Ford, W., & Fox, D. H. (2003). Predicting nurses' organizational and professional identification: the effect of nursing roles, professional autonomy, and supportive communication. *Nursing economic\$,* 21(5), 226–232.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: an identity-based perspective*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325–374.
- Ashforth, B. E., & Johnson, S. A. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. Teoksessa M. A. Hogg, & D. J. Terry (toim.), *Social identity processes in organizational contexts* (s. 32–48). New York: Psychology Press New York.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. doi:10.5465/AMR.1989.4278999
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Castelli, L., Marcionetti, J., Crescentini, A., Balducci, C., & van Dick, R. (2018). How to mobilize social support against workload and burnout: The role of organizational identification. *Teaching and Teacher Education*, 69, 154–167. doi:10.1016/j.tate.2017.10.001
- Avanzi, L., Schuh, S. C., Fraccaroli, F., & van Dick, R. (2015). Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy. *Work & Stress*, 29(1), 1–10. doi:10.1080/02678373.2015.1004225

- Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict? *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 21–38. Ref. Hassan (2012).
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of Social Support and Burnout, Job Satisfaction, and Productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84–93. doi:10.1037/1076-8998.7.1.84
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Johnson, A. L., Semmer, N. K., Hendricks, E. A., & Webster, H. A. (2004). Explaining Potential Antecedents of Workplace Social Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 339–350. doi:10.1037/1076-8998.9.4.339
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., & Swader, W. M. (2005). Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity. *Journal of vocational behavior*, 67(3), 476–489.
- Branscombe, N. R., Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1999). The Context and Content of Social Identity Threat. Teoksessa N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (toim.), *Social identity: Context, commitment, content* (s. 35–58). Oxford, UK: Blackwell.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving Pervasive Discrimination among African Americans: Implications for Group Identification and Well-Being. *Journal of personality and social psychology*, 77(1), 135–149.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475–482.
- Brown, M. E. (1969). Identification and Some Conditions of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346–356. doi:10.2307/2391129
- Brown, S. L., Nesse, R. M., Vinokur, A. D., & Smith, D. M. (2003). Providing social support may be more beneficial than receiving it: Results from a prospective study of mortality. *Psychological science*, 14(4), 320–327.
- Butler, T. L., McKimmie, B. M., & Haslam, S. A. (2018). The approach-avoidance dilemma at the heart of group-based support: Evidence that group identification increases willingness to seek support at the same time that identity-based support threat reduces it. *European Journal of Social Psychology*, 49(1), 31–46. doi:10.1002/ejsp.2384
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103. doi:10.1037/0021-9010.93.5.1082
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the social sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. Ref. Pallant (2016).

- Cohen, S., & Syme, S. L. (toim.) (1985). *Social support and health*. Orlando: Academic Press.
- Conroy, S., Henle, C. A., Shore, L., & Stelman, S. (2017). Where there is light, there is dark: A review of the detrimental outcomes of high organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 184–203.
- Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D., & Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 377–392. doi:10.1348/096317902321119637
- Davies, R. B. (1994). From cross-sectional to longitudinal analysis. Teoksessa A. Dale, & R. B. Davies (toim.), *Analyzing social and political change: A casebook of methods* (s. 20–40). London: Sage.
- Doosje, B., Ellemers, N., & Spears, R. (1995). Perceived Intragroup Variability as a Function of Group Status and Identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31(5), 410–436. doi:10.1006/jesp.1995.1018
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239–263. doi:10.2307/2393235
- Ellemers, N. (toim.) (2001). *Social identity, commitment, and work behavior*. Philadelphia: Psychology Press.
- Empson, L. (2004). Organizational identity change: managerial regulation and member identification in an accounting firm acquisition. *Accounting, Organizations and Society*, 29(8), 759–781. Ref. Kroon, & Noorderhaven (2018).
- Erjansola, A. (2014). *Luottamus ja samaistumisen kohteet Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston organisaatiofuusiossa*. (Julkaisematon pro gradu -tutkielma). Helsingin yliopisto, sosiaalitieteiden laitos.
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. (2017 päivitys). Luxembourg: Publications Office of the European Union. Haettu osoitteesta <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS: and sex and drugs and rock 'n' roll* (3. painos). London: SAGE.
- Frisch, J. U., Häusser, J. A., van Dick, R., & Mojzisch, A. (2014). Making support work: The interplay between social support and social identity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 55, 154–161. doi:10.1016/j.jesp.2014.06.009

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (2002). Coping with an organizational merger over four stages. *Personnel Psychology*, 55(4), 905–928. doi:10.1111/j.1744-6570.2002.tb00134.x
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827–844. doi:10.1037//0021-9010.82.6.827
- Giessner, S. R., Ullrich, J., & van Dick, R. (2011). Social identity and corporate mergers. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 333–345.
- Giessner, S. R., Ullrich, J., & van Dick, R. (2012). A Social Identity Analysis of Mergers and Acquisitions. Teoksessa S. Teerikangas, R. J. Joseph, & D. Faulkner (toim.), *The Handbook of Mergers and Acquisitions* (s. 474–494). Oxford: Oxford University Press.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178.
- Greenaway, K. H., Haslam, S. A., Cruwys, T., Branscombe, N. R., Ysseldyk, R., & Heldreth, C. (2015). From "we" to "me": Group identification enhances perceived personal control with consequences for health and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 109(1), 53.
- Haber, M. G., Cohen, J. L., Lucas, T., & Baltes, B. B. (2007). The relationship between self-reported received and perceived social support: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology*, 39(1-2), 133–144.
- Hakonen, M., Lipponen, J., Kaltiainen, J., & Kupiainen, O. (2015). *Fuusiot henkilöstön näkökulmasta: Opas onnistuneeseen fuusioon ja Case Helsingin sosiaali- ja terveysvirasto*. Helsinki: Sosiaalitieteiden laitos.
- Halme, N., Kanste, O., Nummi, T., & Perälä, M. (2014). Rakenneyhtälömallin kehittäminen ja arviointi–tutkimuksen kohteena avun antaminen lasten ja perheiden palveluissa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 51, 272–288.
- Haslam, C., Cruwys, T., Milne, M., Kan, C., & Haslam, S. A. (2016). Group Ties Protect Cognitive Health by Promoting Social Identification and Social Support. *Journal of Aging and Health*, 28(2), 244–266. doi:10.1177/0898264315589578
- Haslam, C., Jetten, J., Cruwys, T., Dingle, G. A., & Haslam, S. A. (2018). *The new psychology of health: unlocking the social cure*. New York: Routledge.
- Haslam, S. A., O'Brien, A., Jetten, J., Vormedal, K., & Penna, S. (2005). Taking the strain: social identity, social support, and the experience of stress. *The British journal of social psychology*, 44(3), 355–370. doi:10.1348/014466605X37468
- Haslam, S. A., Turner, J. C., Oakes, P. J., McGarty, C., & Reynolds, K. J. (1997). The group as a basis for emergent stereotype consensus. *European review of social psychology*, 8(1), 203–239.

- Haslam, S. A., & Reicher, S. (2006). Stressing the group: social identity and the unfolding dynamics of responses to stress. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1037–1052.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Levine, M. (2012a). When other people are heaven, when other people are hell: How social identity determines the nature and impact of social support. Teoksessa J. Jetten, C. Haslam, & S. A. Haslam (toim.), *The social cure: health, and well-being* (s. 157–174). Hove, UK: Psychology Press.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: the social identity approach* (2. painos). London: Sage Publications.
- Haslam, S. A. (2014). Making good theory practical: Five lessons for an Applied Social Identity Approach to challenges of organizational, health, and clinical psychology. *British Journal of Social Psychology*, 53(1), 1–20. doi:10.1111/bjso.12061
- Haslam, S. A., Haslam, C., Cruwys, T., Jetten, J., Dingle, G., & Greenaway, K. (2016). Applying the social identity approach in clinical and health domains. Teoksessa S. A. Buckingham, & D. Best (toim.), *Addiction, Behavioral Change and Social Identity: The path to resilience and recovery* (s. 14–33). Abingdon: Routledge.
- Haslam, S. A., Jetten, J., O'Brien, A., & Jacobs, E. (2004). Social identity, social influence and reactions to potentially stressful tasks: support for the self-categorization model of stress. *Stress and Health*, 20(1), 3–9. doi:10.1002/smi.995
- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, C. (2009a). Social Identity, Health and Well-Being: An Emerging Agenda for Applied Psychology. *Applied Psychology*, 58(1), 1–23. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00379.x
- Haslam, S. A., Jetten, J., & Waghorn, C. (2009b). Social identification, stress and citizenship in teams: a five-phase longitudinal study. *Stress and Health*, 25(1), 21–30. doi:10.1002/smi.1221
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2012b). *Uusi johtamisen psykologia* (Suom. M. Ahokas). Helsinki: Gaudeamus.
- Hassan, S. (2012). Employee attachment to workplace: A review of organizational and occupational identification and commitment. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 15(3), 383–422.
- Haunschild, P. R., Moreland, R. L., & Murrell, A. J. (1994). Sources of Resistance to Mergers between Groups1. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(13), 1150–1178. doi:10.1111/j.1559-1816.1994.tb01549.x
- He, H., & Brown, A. D. (2013). Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 38(1), 3–35.

- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K., & Hereford, J. F. (2009). Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees. *Academy of management journal*, 52(3), 506–526.
- Hogg, M. A. (2007). Uncertainty–Identity Theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 39, 69–126. Ref. Giessner ym. (2012).
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2001). Social Identity Theory and Organizational Processes. Teoksessa M. A. Hogg, & D. J. Terry (toim.), *Social identity processes in organizational contexts* (s. 1–30). Philadelphia: Psychology Press.
- Honni, S. (2015). *Oikeudenmukaisuuden kokemukset Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysviraston fuusioprosessissa*. (Julkaisematon pro gradu -tutkielma). Helsingin yliopisto, sosiaalitieteiden laitos.
- House, J. S., & Kahn, R. L. (1985). Measures and concepts of social support. Teoksessa S. Cohen, & S. L. Syme (toim.), *Social support and health* (s. 83–108). San Francisco, CA: Academic Press.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley. Ref. House, & Kahn (1985).
- Isabella, L. A. (1990). Evolving interpretations as a change unfolds: How managers construe key organizational events. *Academy of Management Journal*, 33(1), 7–41.
- Jetten, J., Haslam, C., & Haslam, S. A. (2012). *The Social Cure: Health and well-being*. Hove: Psychology Press. doi:10.4324/9780203813195
- Jetten, J., Haslam, C., Haslam, S. A., Dingle, G., & Jones, J. M. (2014). How Groups Affect Our Health and Well-Being: The Path from Theory to Policy. *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 103–130. doi:10.1111/sipr.12003
- Jetten, J., Haslam, S. A., Cruwys, T., Greenaway, K. H., Haslam, C., & Steffens, N. K. (2017). Advancing the social identity approach to health and well-being: Progressing the social cure research agenda. *European Journal of Social Psychology*, 47(7), 789–802. doi:10.1002/ejsp.2333
- Jimmieson, N. L., McKimmie, B. M., Hannam, R. L., & Gallagher, J. (2010). An investigation of the stress-buffering effects of social support in the occupational stress process as a function of team identification. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 14(4), 350.
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. J., & Lloyd, J. W. (2006). Multiple professional identities: examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 498.
- Johnson, S. A. (2001). *Employment externalization in a service environment: the impact of identification with multiple targets*. (Julkaisematon väitöskirja). Arizona State University. Ref. Ashforth, & Johnson (2001).

- Jou, Y. H., & Fukada, H. (1995). Effects of social support on adjustment of Chinese students in Japan. *The Journal of social psychology*, 135(1), 39–47.
- Kaltiainen, J. (2018). *Dynamics of trust, fairness, cognitive appraisals, and work engagement in organizational changes: Development and test of a theoretical model*. (Publications of the Faculty of Social Sciences 93). Helsingin yliopisto, sosiaalitieteiden laitos.
- Kapiainen, H. (2014). *Fuusiota edeltävän menettelytapojen oikeudenmukaisuuden vaikutus fuusion jälkeiseen kokemukseen esimiehen sisäryhmäprototyypisyydestä ja uuteen organisaatioon samastumiseen*. (Julkaisematon pro gradu -tutkielma). Helsingin yliopisto, sosiaalitieteiden laitos.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., . . . (toim.) (2013). *Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Klandermans, B., Sabucedo, J. M., Rodriguez, M., & De Weerd, M. (2002). Identity processes in collective action participation: Farmers' identity and farmers' protest in the Netherlands and Spain. *Political Psychology*, 23(2), 235–251. Ref. Haslam ym. (2005).
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 1–27.
- Kroon, D. P., & Noorderhaven, N. G. (2018). The role of occupational identification during post-merger integration. *Group & organization management*, 43(2), 207–244.
- KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. *Faktorianalyysi* [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 14.09.2018 osoitteesta <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/faktori/faktori.html>
- Langford, C. P. H., Bowsher, J., Maloney, J. P., & Lillis, P. P. (1997). Social support: a conceptual analysis. *Journal of advanced nursing*, 25(1), 95–100.
- Lawler, E. J. (1992). Affective attachments to nested groups: A choice-process theory. *American Sociological Review*, 57(3), 327–339.
- Lawrence, S. A., & Callan, V. J. (2011). The Role of Social Support in Coping during the Anticipatory Stage of Organizational Change: A Test of an Integrative Model. *British Journal of Management*, 22(4), 567–585. doi:10.1111/j.1467-8551.2010.00692.x
- Levine, M., Prosser, A., Evans, D., & Reicher, S. (2005). Identity and Emergency Intervention: How Social Group Membership and Inclusiveness of Group Boundaries Shape Helping Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(4), 443–453. doi:10.1177/0146167204271651

- Lipponen, J., Helkama, K., Olkkonen, M., & Juslin, M. (2005). Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 97–112.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Teoksessa M. D. Dunnette (toim.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297–1349). Chicago: Ranc McNally. Ref. Bowling ym. (2004).
- Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(3), 302–318.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103–123. doi:10.1002/job.4030130202
- Marks, M. L., & Mirvis, P. H. (2001). Making mergers and acquisitions work: Strategic and psychological preparation. *Academy of Management Executive*, 15(2), 80–92.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- McCann, B. S., Russo, J., & Benjamin, G. A. H. (1997). Hostility, social support, and perceptions of work. *Journal of occupational health psychology*, 2(2), 175. Ref. Bowling ym. (2004).
- McKimmie, B. M., Butler, T., Chan, E., Rogers, A., & Jimmieson, N. L. (2019). Reducing stress: Social support and group identification. *Group Processes & Intergroup Relations*, 1–22. doi:10.1177/1368430218818733
- Minkkinen, J., Aho, S., & Mäkiäho, A. (2013). *Organisaatioiden ja työn dynamiikka työntekijöiden näkökulmasta. MEADOW-tutkimuksen II väliraportti*. (Tekesin katsaus 300/2013). Helsinki: Tekes.
- Miscenko, D., & Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215–247.
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät* (1. painos). Helsinki: Tammi.
- Oakes, P. J., Haslam, S. A., & Turner, J. C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual* (6. painos). Maidenhead: McGraw Hill Education.
- Prati, G., & Pietrantonio, L. (2010). The relation of perceived and received social support to mental health among first responders: a meta-analytic review. *Journal of community psychology*, 38(3), 403–417.

- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235–262.
- Prenda, K. M., & Lachman, M. E. (2001). Planning for the future: a life management strategy for increasing control and life satisfaction in adulthood. *Psychology and aging*, 16(2), 206. Ref. Bowling ym. (2004).
- Ramarajan, L. (2014). Past, present and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach. *Academy of Management Annals*, 8(1), 589–659.
- Reicher, S., Haslam, S. A., & Spears, R. (2010). The Social Identity Approach in Social Psychology. Teoksessa M. S. Wetherell, & C. T. Mohanty (toim.), *The SAGE Handbook of Identities* (s. 45–62). London: SAGE Publications.
doi:10.4135/9781446200889.n4
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Riketta, M., & van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490–510. doi:10.1016/j.jvb.2004.06.001
- Riketta, M., van Dick, R., & Rousseau, D. M. (2006). Employee attachment in the short and long run: Antecedents and consequences of situated and deep-structure identification. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 5(3), 85–93.
- Rindfleisch, A., Malter, A. J., Ganesan, S., & Moorman, C. (2008). Cross-Sectional versus Longitudinal Survey Research: Concepts, Findings, and Guidelines. *Journal of Marketing Research*, 45(3), 261–279. doi:10.1509/jmkr.45.3.261
- Rousseau, D. M. (1998). Why workers still identify with organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 217–233.
- Russo, T. C. (1998). Organizational and professional identification: A case of newspaper journalists. *Management Communication Quarterly*, 12(1), 72–111.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of educational research*, 99(6), 323–338.
- Schriesheim, C. A., Castro, S. L., & Coglisier, C. C. (1999). Leader-member exchange (LMX) research: A comprehensive review of theory, measurement, and data-analytic practices. *The Leadership Quarterly*, 10(1), 63–113.

- Seo, M., & Hill, N. S. (2005). Understanding the Human Side of Merger and Acquisition. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(4), 422–443. doi:10.1177/0021886305281902
- Shumaker, S. A., & Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11–36. Ref. Haslam ym. (2012a).
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2008). How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organization Science*, 19(6), 807–823.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Schuh, S. C., Jetten, J., & van Dick, R. (2017). A Meta-Analytic Review of Social Identification and Health in Organizational Contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 303–335. doi:10.1177/1088868316656701
- Steffens, N. K., Jetten, J., Haslam, C., Cruwys, T., & Haslam, S. A. (2016). Multiple social identities enhance health post-retirement because they are a basis for giving social support. *Frontiers in psychology*, 7, 1519.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics* (6. painos). Harlow: Pearson.
- Tajfel, H. (1972). Social categorization. Teoksessa S. Moscovici (toim.), *Introduction à la psychologie sociale* (s. 272–302). Paris: Larouse.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, 1(2), 149–178.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Teoksessa W. G. Austin, & S. Worchel (toim.), *The social psychology of intergroup relations* (s. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. Teoksessa S. Worchel, & W. G. Austin (toim.), *Psychology of intergroup relations* (s. 7–24). Chicago: Nelson-Hall.
- Taylor, S. E. (2011). Social support: A review. Teoksessa H. S. Friedman (toim.), *The Oxford Handbook of Health Psychology* (s. 189–214). New York: Oxford University Press.
- Tekemättömän työn vuosikatsaus 2018. Yhteenveto tuloksissa 21.11.2018. Haettu osoitteesta <https://www.terveystalo.com/Global/tth/Tekem%C3%A4tt%C3%B6m%C3%A4n%20ty%C3%B6n%20vuosikatsauksen%20tulokset%2021112018.pdf>
- Terry, D. J., & Hogg, M. A. (1996). Group norms and the attitude-behavior relationship: A role for group identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(8), 776–793.

- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. Teoksessa H. Tajfel (toim.), *Social identity and intergroup relations* (s. 15–40). Cambridge: Cambridge University Press.
- Turner, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. Teoksessa N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (toim.), *Social identity: Context, commitment, content* (s. 6–34). Oxford: Blackwell.
- Turner, J. C. (1987). The analysis of social influence. Teoksessa J. C. Turner, M. A. Hogg, P. J. Oakes, S. D. Reicher, & M. S. Wetherell (toim.), *Rediscovering the social group: A self-categorization theory* (s. 68–88). Cambridge, MA: Basil Blackwell.
- Turner, J. C. (1991). *Social influence*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole: Open University.
- Turner, J. C., & Haslam, S. A. (2001). Social identity, organizations, and leadership. Teoksessa M. E. Turner (toim.), *Groups at work* (s. 25–66). New York: Routledge.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Cambridge, MA, US: Basil Blackwell.
- Turner, R. H. (1978). The role and the person. *American journal of Sociology*, 84(1), 1–23.
- Työsuojelurahasto. Uhat, mahdollisuudet ja yhteinen tulevaisuus. Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen fuusio henkilöstön kokemana. Haettu 15.3.2019 osoitteesta <https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=113090#kuvaus>
- Työterveyslaitos (n.d.), *Stressi ja työuupumus*. Haettu 22.2.2019 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus>
- Ullrich, J., & van Dick, R. (2007). The Group Psychology of Mergers & Acquisitions: Lessons from the Social Identity Approach. Teoksessa C. L. Cooper, & S. Finkelstein (toim.), *Advances in Mergers and Acquisitions* (s. 1–15). Amsterdam: JAI Press. doi:10.1016/S1479-361X(07)06001-2
- Ullrich, J., Wieseke, J., Christ, O., Schulze, M., & van Dick, R. (2007). The identity-matching principle: Corporate and organizational identification in a franchising system. *British Journal of Management*, 18(s1), S44.
- Underwood, P. W. (2000). Social support: the promise and the reality. Teoksessa V. H. Rice (toim.), *Handbook of stress, coping and health: Implications for nursing research, theory, and practice* (s. 367–391). Newbury Park, CA: Sage.
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. *International review of industrial and organizational psychology*, 19, 171–204.

- Van Dick, R., & Haslam, S. A. (2012). Stress and well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. Teoksessa J. Jetten, C. Haslam, & S. A. Haslam (toim.), *The social cure: Identity, health, and well-being* (s. 175–194). Hove: Psychology Press.
- Van Dick, R., Ullrich, J., & Tissington, P. A. (2006). Working under a black cloud: How to sustain organizational identification after a merger. *British Journal of Management*, 17(S1), S79.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 129–149.
- Van Dick, R., Wagner, U., & Lemmer, G. (2004). Research note: The winds of change—Multiple identifications in the case of organizational mergers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), 121–138.
- Van Knippenberg, D., van Knippenberg, B. M., Monden, L., & de Lima, F. (2002). Organizational identification after a merger: A social identity perspective. *British Journal of Social Psychology*, 41(2), 233–252. doi:10.1348/014466602760060228
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 357–371.
- Van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137–147. doi:10.1348/096317900166949
- Van Maanen, J., & Barley, S. R. (1982). *Occupational Communities: Culture and Control in Organizations*. (No. TR-ONR-10). Cambridge, MA: Alfred P Sloan School of Management. Haettu osoitteesta <http://www.dtic.mil/docs/citations/ADA122826>
- Vaux, A. (1988). *Social support: Theory, research, and intervention*. New York: Praeger Publishers.
- Vilkuna, A. (2016). *Ulkoryhmäasenteiden muutoksia selittävät tekijät Helsingin kaupungin sosiaaliviraston ja terveystieteiden fuusiossa*. (Julkaisematon pro gradu -tutkielma). Helsingin yliopisto, sosiaalitieteiden laitos.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314–334. doi:10.1006/jvbe.1998.1661
- Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and research*. Boston: Allyn and Bacon.
- Wills, T. A. (1991). Social support and interpersonal relationships. Teoksessa M. S. Clark (toim.), *Prosocial behavior* (s. 265–289). Newbury Park, CA: Sage. Ref. Taylor (2011).

Zellars, K. L., & Perrewé, P. L. (2001). Affective personality and the content of emotional social support: coping in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 459. Ref. Bowling ym. (2004).

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake soveltuvien osin

Työskentelyaika

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt [yhteensä sosiaali- ja terveysvirastossa ja tätä edeltäneessä] sosiaalivirastossa / terveyskeskuksessa?

0. -
1. Alle vuoden
2. 1–3 vuotta
3. 4–6 vuotta
4. 7–9 vuotta
5. 10–12 vuotta
6. 13–15 vuotta
7. 16–18 vuotta
8. 19–21 vuotta
9. 22–24 vuotta
10. 25 vuotta tai yli

Organisaatioryhmä

Mihin seuraavista ryhmistä kuulut:

1. Ylin johto
2. Keskijohto
3. Lähiesimies
4. Työntekijä

Työyhteisön sosiaalinen tuki (Jetten, Haslam, C. & Haslam, S. A., 2012.)

Seuraavat kysymykset koskevat ajatuksiasi ja tuntemuksiasi nykyisessä työyhteisössäsi. Valitse omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Skaala 1–7 (1= En lainkaan, 7 = Erittäin paljon)

1. Saatko tunnetukea työtovereiltasi?
2. Saatko tarvitsemaasi apua työtovereiltasi?
3. Saatko tarvitsemiasi resursseja työtovereiltasi?
4. Saatko tarvitsemiasi neuvoja työtovereiltasi?

Samastuminen organisaatioon (Ashforth & Mael, 1992.)

Seuraavat väittämät koskevat tuntemuksia ja käsityksiä, joita Sinulle on mahdollisesti syntynyt työskennellessäsi sosiaalivirastossa / terveyskeskuksessa [T2: sosiaali- ja terveysvirastossa]. Valitse jokaisen väittämän kohdalla mielipidettäsi parhaiten vastaava vaihtoehto.

Skaala 1–5 (1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)

1. Kun joku arvostelee sosiaalivirastoa / terveyskeskusta [T2: sosiaali- ja terveysvirastoa], se tuntuu minusta ikään kuin henkilökohtaiselta loukkaukselta.
2. Kun puhun sosiaalivirastosta / terveyskeskuksesta [T2: sosiaali- ja terveysvirastosta], puhun useammin ”meistä” kuin ”heistä”.
3. Minulle on jokseenkin yhdentekevää, mitä muut ajattelevat sosiaalivirastosta / terveyskeskuksesta [T2: sosiaali- ja terveysvirastosta]. (K)
4. Sosiaaliviraston / Terveyskeskuksen [T2: Sosiaali- ja terveysviraston] menestyminen on myös minun menestymistä.
5. Kun joku kehuu sosiaalivirastoa / terveyskeskusta [T2: sosiaali- ja terveysvirastoa], se tuntuu minusta ikään kuin henkilökohtaiselta kohteliaisuudelta.
6. Jos tiedotusvälineissä olisi sosiaalivirastoa / terveyskeskusta [T2: sosiaali- ja terveysvirastoa] arvosteleva juttu, tuntisin itseni vaivaantuneeksi.

Samastuminen työyhteisöön (Ashforth & Mael, 1992.)

Seuraavat väittämät koskevat tuntemuksiasi ja käsityksiäsi, joita Sinulla on mahdollisesti syntynyt nykyisessä työyhteisössäsi. Valitse jokaisen väittämän kohdalla mielipidettäsi parhaiten vastaava vaihtoehto.

Skaala 1–5 (1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)

1. Kun joku arvostelee työyhteisöäni, se tuntuu ikään kuin henkilökohtaiselta loukkaukselta.
2. Kun puhun työyhteisöstäni, puhun useammin ”meistä” kuin ”heistä”.
3. Minulle on jokseenkin yhdentekevää, mitä muut ajattelevat työyhteisöstäni. (K)
4. Työyhteisöni menestyminen on myös minun menestymistäni.
5. Kun joku kehuu työyhteisöäni, se tuntuu minusta ikään kuin henkilökohtaiselta kohteliaisuudelta.

Samaistuminen ammattiryhmään (Doosje, Ellemers & Spears, 1995; Jetten, Haslam, C. & Haslam, A. S., 2012.)

Millaisia tuntemuksia Sinulla on oman ammattisi edustajia eli ammattikuntaasi kohtaan? Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

Skaala 1–5 (1 = Täysin eri mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä)

1. Olen tyytyväinen ollessani oman ammattikuntani edustaja.
2. Tunnen vahvaa yhteenkuuluvuutta oman ammattikuntani jäsenten kanssa
3. Näen itseni oman ammattikuntani edustajana.
4. Samaistun oman ammattikuntani toisiin edustajiin.

(K) = asteikko käännetty tilastoanalyysiä varten.

Liite 2 Muuttujien Spearman-järjestyskorrelaatiot

Taulukko i. *Muuttujien väliset Spearman-järjestyskorrelaatiot (N = 1252–3655).*

	1	2	3	4	5	6	7
1. Työyhteisön sosiaalinen tuki T1							
2. Samastuminen työyhteisöön T1	.37**						
3. Samastuminen organisaatioon T1	.11**	.44**					
4. Samastuminen ammattiryhmään T1	.28**	.31**	.26**				
5. Työyhteisön sosiaalinen tuki T2	.46**	.19**	.03	.18**			
6. Samastuminen työyhteisöön T2	.17**	.51**	.28**	.19**	.35**		
7. Samastuminen organisaatioon T2	.02	.26**	.49**	.07**	.02	.38**	
8. Samastuminen ammattiryhmään T2	.16**	.23**	.17**	.48**	.28**	.33**	.24**

** $p < .01$, 2-suuntainen

Taulukko ii. *Pitkittäisanalyysin muuttujien väliset Spearman-järjestyskorrelaatiot (N = 1070–1177).*

	1	2	3	4	5	6	7
1. Työyhteisön sosiaalinen tuki T1							
2. Samastuminen työyhteisöön T1	.34**						
3. Samastuminen organisaatioon T1	.08**	.42**					
4. Samastuminen ammattiryhmään T1	.57**	.23**	.03				
5. Työyhteisön sosiaalinen tuki T2	.21**	.57**	.32**	.35**			
6. Samastuminen työyhteisöön T2	.26**	.28**	.21**	.21**	.22**		
7. Samastuminen organisaatioon T2	.02	.29**	.57**	.03	.37**	.08**	
8. Samastuminen ammattiryhmään T2	.21**	.28**	.23**	.28**	.33**	.57**	.21**

** $p < .01$, 2-suuntainen

Liite 3 Regressioanalyysit ilman taustamuuttujia

Taulukko iii. *Työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastuminen työyhteisön sosiaalisen tuen selittäjinä regressioanalyysissä ensimmäisen kyselyn aikana T1 (N = 3430).*

Muuttuja	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
T1 Samastuminen työyhteisöön	.69	.03	.37***
T1 Samastuminen organisaatioon	-.16	.03	-.09***
T1 Samastuminen ammattiryhmään	.28	.03	.16***
<i>R</i> ² korj.	.18		

*** $p < .001$

Taulukko iv. *Työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastuminen työyhteisön sosiaalisen tuen selittäjinä regressioanalyysissä toisen kyselyn aikana T2 (N = 2322).*

Muuttuja	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
T2 Samastuminen työyhteisöön	.65	.04	.37***
T2 Samastuminen organisaatioon	-.22	.04	-.13***
T2 Samastuminen ammattiryhmään	.29	.03	.18***
<i>R</i> ² korj.	.18		

*** $p < .001$

Taulukko v. *Työyhteisön sosiaalinen tuki työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastumisen selittäjänä regressioanalyysissä ennen fuusiota T1 (N = 3430).*

	T1 Samastuminen työyhteisöön			T1 Samastuminen organisaatioon			T1 Samastuminen ammattiryhmään		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
T1 Työyhteisön sosiaalinen tuki	.21	.01	.39***	.07	.01	.12***	.15	.01	.26***
<i>R</i> ² korj.	.152			.014			.068		

*** $p < .001$

Taulukko vi. *Työyhteisön sosiaalinen tuki työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastumisen selittäjänä regressioanalyysissä fuusion jälkeen T2 (N = 2322).*

	T2 Samastuminen työyhteisöön			T2 Samastuminen organisaatioon			T2 Samastuminen ammattiryhmään		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
T2 Työyhteisön sosiaalinen tuki	.22	.01	.38***	.04	.01	.07**	.16	.01	.27***
<i>R</i> ² korj.	.146			.004			.072		

** $p < .01$, *** $p < .001$

Liite 4 Muuttujien yhteisvaihtelu pitkäikäisäanalyysissä

Taulukko vii.

Muuttujien keskiarvot (*M*), keskihajonnat (*SD*) sekä Pearson-korrelaatiot (*N* = 1070–1181).

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Työyhteisön sosiaalinen tuki T1	5.51	1.23											
2. Samastuminen työyhteisöön T1	3.92	.65	.35**										
3. Samastuminen organisaatioon T1	3.20	.74	.08**	.43**									
4. Samastuminen ammattiryhmään T1	4.18	.75	.23**	.26**	.24**								
5. Työyhteisön sosiaalinen tuki T2	5.35	1.33	.56**	.25**	.04	.21**							
6. Samastuminen työyhteisöön T2	3.82	.73	.23**	.56**	.30**	.23**	.39**						
7. Samastuminen organisaatioon T2	2.87	.78	.05	.32**	.57**	.12**	.09**	.39**					
8. Samastuminen ammattiryhmään T2	4.04	.78	.22**	.27**	.23**	.56**	.30**	.32**	.24**				
9. Sukupuoli	.12	.32	-.07*	-.05	-.08**	-.15**	-.05	-.02	-.04	-.11**			
10. Työaika	5.73	2.94	-.01	.02	.16**	.03	-.04	-.02	.11**	.06	-.07*		
11. Organisaatio T1	.43	.50	-.02	.01	.09**	.09**	-.04	.02	.13**	.11**	-.08**	.12**	
12. Organisaatioryhmä T1	3.69	.60	.00	-.19**	-.19**	-.02	.03	-.14**	-.16**	-.03	-.01	-.17**	.01

* $p < .05$, ** $p < .01$, 2-suuntainen

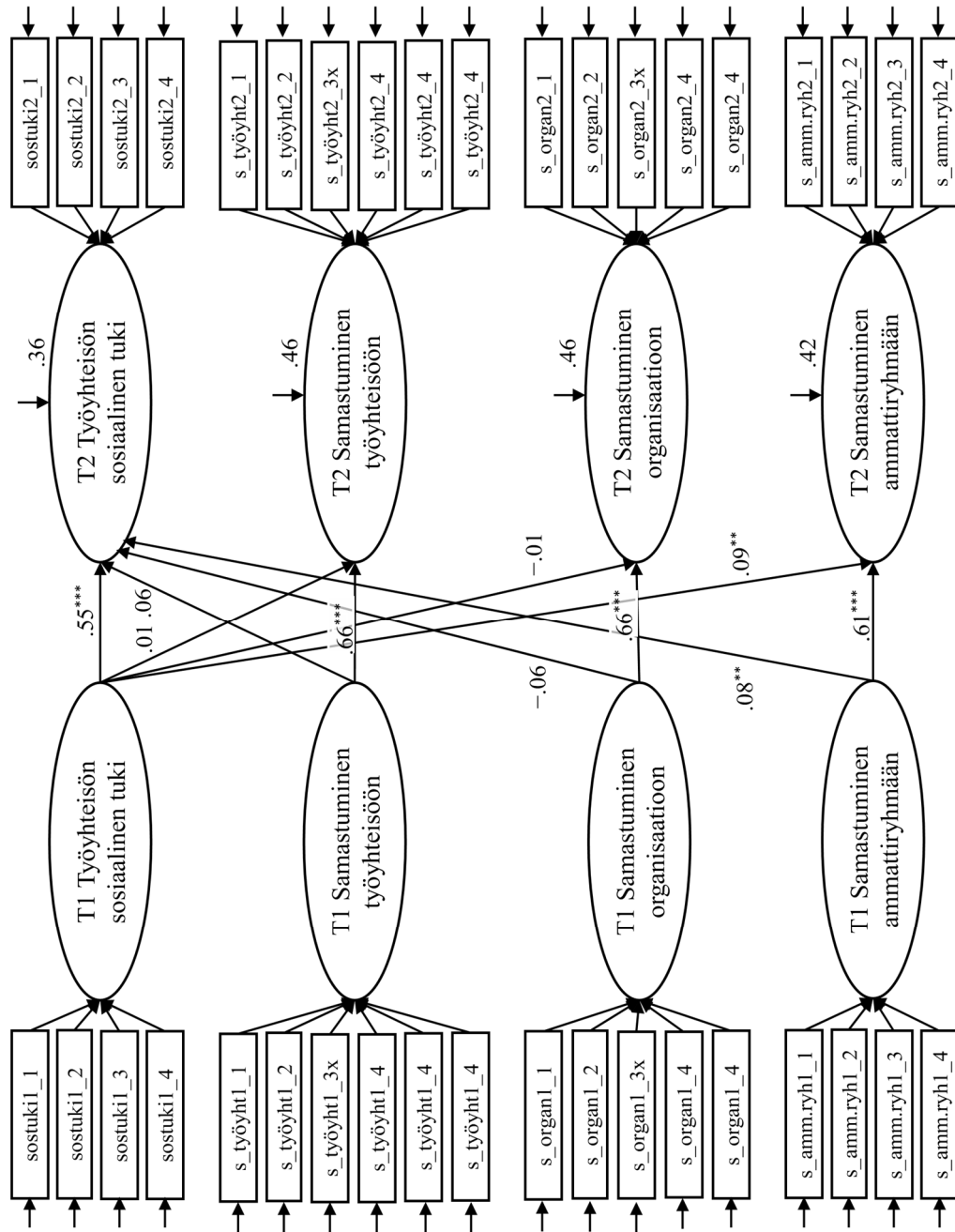
Sukupuoli: 0 = nainen, 1 = mies

Organisaatio: 0 = sosiaalivirasto, 1 = terveystakeskus

Organisaatioryhmä: 1 = ylin johto, 2 = keskijohto, 3 = lähiesimies, 4 = työntekijä

Liite 5 Havaittujen muuttujien malli

Kuvio i. Havaittujen muuttujien malli fuusiota edeltävän (T1) työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastumisen vaikutus fuusion jälkeiseen (T2) työyhteisön sosiaaliseen tukeen, sekä fuusiota edeltävän (T1) työyhteisön sosiaalisen tuen vaikutus fuusion jälkeiseen (T2) työyhteisön sosiaaliseen tukeen, työyhteisöön, organisaatioon ja ammattiryhmään samastumiseen ($N=1181$). Kuviossa ei ole raportoitu taustamuuttujia. Mallin sopivuus: CFI = .872, TLI = .848, RMSEA = .061, C.I. RMSEA .059–.062, $\chi^2 = (763) 4069.88, p < .001$.



** $p < .01$, *** $p < .001$. Kuviossa ei ole raportoitu taustamuuttujia.